

**UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”**

**FACULDADE DE ARQUITETURA, ARTES E COMUNICAÇÃO**

**RELAÇÕES PÚBLICAS**

**GUILHERME LOPES TEIXEIRA**

**TRAVESTIS E ORGANIZAÇÕES: perspectivas das Relações Públicas na  
construção de espaços organizacionais inclusivos**

Bauru

2018

**GUILHERME LOPES TEIXEIRA**

**TRAVESTIS E ORGANIZAÇÕES: perspectivas das Relações Públicas na  
construção de espaços organizacionais inclusivos**

Projeto “Travestis e Organizações: perspectivas das Relações Públicas na construção de espaços organizacionais inclusivos”, do curso de Relações Públicas, da Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação, Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, para obtenção do título de Relações Públicas sob a orientação da Profª Drª Maria Eugênia Porém.

**Bauru**

**2018**

*Esta pesquisa é carinhosamente dedicada:*

*A todas as pessoas travestis e transexuais, seres de luz que permanecem lutando para manter o brilho aceso e resistem em meio a muitos que tentam apagar suas histórias. Colocadas às margens e excluídas dentro dessa sociedade extremamente transfóbica, suas trajetórias e experiências me servem de inspiração e me motivam a continuar lutando. A todas elas, o meu eterno obrigada!*

*À Bryanna, que, com o ecoar de sua voz, permitiu o encontro de minha jornada e, com isso, modificou toda a minha história. Aquela que me salvou e hoje me inspira a resistir e lutar como pessoa não binária.*

*À Gaia, minha irmã, que, como o nome sugere, é um ser primordial, poderosa e que cria e se recria o tempo todo. Dona de uma força que emana de seu ser e que faz de si mesma a melhor forma de resistência. Gaia, deusa que existe e resiste em sua essência, e que transforma. Simplesmente TRANSforma.*

*À Julia, uma alma que se encontrou com a minha em meio a esse vasto mundo. Uma menina forte que luta contra uma sociedade transfóbica, que muitas vezes a impede de realizar seus sonhos. Doce alma que sorri pro mundo e me faz sorrir de volta, cuja história me inspira ao realizar essa pesquisa.*

*À Linn, Cecília, Alice, Magô e tantas outras, que com sua arte transmitem a realidade e a luta de milhares de travestis. Agradeço por existirem e por me ensinarem tanto através de seus discursos e suas vivências.*

*Ao Luiz, com quem tenho o enorme prazer de dividir a vida e que me dá forças quando quero desistir. Agradeço por todo apoio, paciência e atenção para dividir as ideias que se formaram nesse trabalho.*

*A Deus, que com toda certeza é mulher, negra e travesti.*

## **AGRADECIMENTOS**

Às travestis que continuam a ser resistência, me ensinam e me inspiram todos os dias a ser um ser humano melhor e, como profissional, buscar uma comunicação que promova a diversidade e a inclusão de suas narrativas.

À Prof<sup>a</sup> Dr<sup>a</sup> Maria Eugênia, por me acolher e me incentivar durante esse processo e pela orientação amiga, tanto neste trabalho, como na vida.

À minha família, por todo amor e por incentivar meus estudos desde criança e permitir que eu pudesse chegar à universidade.

À Taynara, por ser minha fiel companheira durante a graduação e por partilhar discussões sobre gênero, diversidade e comunicação.

À Laís, por me trazer leveza durante esse processo e por ser luz na minha vida, em todos os momentos.

À Ariádne, por me apoiar e me trazer sorrisos desde o início da graduação, fazendo esse espaço mais amigável.

À Cristhiane, por ser minha ouvinte, compartilhar pensamentos e me aconselhar durante os momentos de incerteza.

À Beatriz, por ser luz, me acolher e fortalecer durante todos os momentos desde que nos conhecemos.

À Cristina e Thabata, por, mesmo estando longe, permanecerem ao meu lado e me incentivarem a continuar.

À Juliana Dorigo e Raquel Cabral por fazerem parte da banca examinadora deste ensaio, contribuindo com a melhoria deste trabalho.

A todos estes que, ao cruzarem comigo nas trajetórias da vida, me transmitiram boas energias ou ensinamentos carregarei comigo e que auxiliaram no processo de execução deste estudo.

*“A sociedade tem um pânico generalizado sobre nossas sexualidades e nossas identidades: no imaginário coletivo somos agressivas, ladras, com AIDS, escandalosas, exibicionistas. Toda uma bateria de questões negativas que estão sobre a gente. Então o que acontece conosco? A sociedade perversamente gerou um papel decidindo que as travestis só podem se prostituir.*

*Não se pensa na gente em termos de políticas públicas, mas em termos de zonas de prostituição, sem que seja a gente que tenha pedido isso. Nunca vi manifestação de travesti pedindo zona de prostituição, por exemplo: mas sim continuamos vendo a reclamação por políticas públicas.*

*Então gerou-se essa história: que a gente só serve para a prostituição e não nos veem como força produtora de trabalho, não nos veem com capacidade para fazermos qualquer coisa.”*

(Lohana Berkins, travesti argentina, em entrevista ao jornal La Nación em agosto de 2011)

## RESUMO

O objetivo deste estudo é dialogar e refletir sobre o papel das relações públicas na inclusão de travestis no ambiente organizacional, visto que essas são excluídas dos espaços sociais por diversos fatores - associados a normatividade e seu reforço constante por meio de instituições como família, igreja, escola e o mercado - e a comunicação apresenta-se como uma possibilidade de transformação. Para gerar essa reflexão, utilizou-se de pesquisa teórica, norteadas por estudos de gênero, com o intuito de explorar questões sobre construção social, preconceito e transfobia e, assim, criar um panorama sobre a vivência travesti para compreender sua posição de exclusão frente às organizações. Além de explorar as percepções comunicacionais frente a diversidade e o papel das relações públicas nesse processo. Considerando esse levantamento e a visão da comunicação como fator de humanização, este ensaio resulta em uma reflexão acerca do potencial transformador das relações públicas e a necessidade do comunicador atual promover espaços de diálogo e inclusão dentro das organizações. Além disso, sugere-se algumas diretrizes para a construção de um ambiente inclusivo nas organizações. Finaliza-se com indagações sobre as relações públicas, enquanto profissão e área de conhecimento, acerca das identidades travestis, ou seja, questiona-se se as relações públicas está criando espaços de inclusão das narrativas travestis ou somente contribuindo para a manutenção da norma, tendo em vista seu potencial para um posicionamento mais efetivo na criação e manutenção de espaços organizacionais inclusivos para a diversidade. Com este ensaio, espera-se cooperar para novas visões e críticas da comunicação em relação a diversidade e as vivências travestis.

**Palavras Chave:** Gênero; Travestis; Inserção Profissional; Comunicação Social; Inclusão.

## **ABSTRACT**

The objective of this study is to discuss and reflect on the role of public relations in the inclusion of transvestites in the organizational environment, since these are excluded from social spaces by various factors - associated with normativity and its constant reinforcement through institutions such as family, church, school and the market - and communication presents itself as a possibility for transformation. In order to generate this reflection, we used theoretical research, guided by gender studies, with the purpose of exploring questions about social construction, prejudice and transphobia and, thus, to create a panorama about the transvestite experience to understand its position of exclusion against the organizations. In addition to exploring communication perceptions regarding diversity and the role of public relations in this process. Considering this survey and the vision of communication as a humanizing factor, this essay results in a reflection on the transformative potential of public relations and the need for the current communicator to promote spaces for dialogue and inclusion within organizations. In addition, some guidelines for building an inclusive environment in organizations are suggested. It ends with inquiries about public relations, as a profession and area of knowledge, about transvestite identities, ie, it is questioned whether public relations is creating spaces for inclusion of transvestite narratives or only contributing to the maintenance of the norm, taking in view of its potential for a more effective positioning in the creation and maintenance of inclusive organizational spaces for diversity. With this essay, it is hoped to cooperate for new visions and criticisms of communication in relation to diversity and transvestite experiences.

**Keywords:** Gender; Travestis; Professional Insertion; Social Communication; Inclusion.

## SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. TRAVESTILIDADES	11
2.1 Gênero como constructo social	12
2.2 Travestilidade	15
2.3 Contexto social e Transfobia	17
3. MERCADO DE TRABALHO	29
3.1 A realidade brasileira	29
3.2 A vivência escolar	32
3.3 A inserção no mercado de trabalho	33
4. COMUNICAÇÃO E INCLUSÃO DE TRAVESTIS NOS ESPAÇOS ORGANIZACIONAIS	42
4.1 Diversidade nas organizações e a inclusão de travestis no ambiente organizacional	44
4.2 O nexo entre Comunicação organizacional e Relações Públicas para inclusão de travestis em ambiente organizacional	47
4.2.1 As Relações Públicas	50
4.2.2 Responsabilidade Social e Compromissos com a Diversidade	53
4.2.3 O papel da comunicação para a inclusão travesti nas organizações	57
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	62
REFERÊNCIAS	65
ANEXO 1	74

## 1. INTRODUÇÃO

De acordo com dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), estima-se que, no Brasil, 90% das mulheres transexuais e travestis estejam se prostituindo. Estes dados evidenciam a dificuldade de pessoas trans ocuparem um espaço formal e legítimo nas organizações, o que muitas vezes as destina para um único meio de sobrevivência, a prostituição.

A parcela que consegue se inserir no ambiente organizacional apresenta diversas dificuldades para manter-se nele, principalmente tendo em vista um modelo de gestão baseado em privilégios que busca controlar a diversidade ao invés de promover espaços de inclusão e participação. Entende-se na comunicação uma possibilidade para deslocar questões políticas e sociais para dentro dos espaços organizacionais e viabilizar o acesso e a inclusão de travestis nestes espaços.

Diante disso, questiona-se **quais as perspectivas das relações públicas na construção de espaços organizacionais inclusivos para a população travesti?**

Assim, esse ensaio tem como principal objetivo refletir sobre o papel das relações públicas na inclusão de travestis no ambiente organizacional. Além de auxiliar na compreensão sobre gênero e humanização da travesti, dialogar com as vivências relacionadas à educação e ao mercado de trabalho e criar um espaço de discussão a respeito da questão travesti diante das organizações.

Entende-se esse estudo como base para novas reflexões acerca das relações públicas como protagonista na busca pela inclusão da diversidade em suas ações por meio de uma visão comunicacional humana, social e política que viabilize a transformação social. Bem como motivar novas pesquisas que tenham o intuito de gerar novos olhares comunicacionais para a população travesti e criar medidas para que elas tenham seus direitos garantidos e alcancem voz e espaço nas organizações.

Por meio de um ensaio teórico de caráter bibliográfico, busca-se construir um referencial conceitual sobre a relação entre gênero e comunicação e como esta pode influenciar e criar espaço para a inclusão travesti no ambiente organizacional.

Com base nisso, este ensaio está organizado da seguinte forma: o primeiro capítulo é destinado à apresentação do conceito de gênero enquanto construção social, travestilidade e o contexto social vivenciado pelas travestis. Inicia-se com reflexões baseadas em Judith Butler (2003, 2009, 2016), Larissa Pelúcio (2004,

2005, 2009) e Berenice Bento (2006, 2008) sobre a concepção de corpo, gênero e o ser travesti. Em seguida, é apresentado o contexto de patologização, discriminação e exclusão que envolve suas vivências diante de uma sociedade estruturada na transfobia.

No segundo capítulo, busca-se dialogar com o mercado de trabalho, visto que ele é um espaço de socialização, e entender a realidade brasileira diante da relação entre o esse mercado e a diversidade. A partir da compreensão desse espaço como excludente e privativo ao acesso de identidades travesti, entende-se a necessidade de políticas que garantam a inclusão nas organizações.

O terceiro capítulo trata do papel da comunicação organizacional e das relações públicas diante das dificuldades enfrentadas pelas travestis nos espaços organizacionais com o intuito de provocar uma reflexão acerca da importância da atividade de relações públicas para garantir essa inclusão dentro das organizações.

## 2. TRAVESTILIDADES

Antes de dar início às discussões sobre travestilidade, é preciso dialogar sobre as categorizações de sexualidade e gênero. Muito se confunde a respeito do tema, principalmente em relação aos indivíduos que não fazem parte da norma social, como é o caso das pessoas LGBTQIA+<sup>1</sup>.

É frequente o uso da divisão entre sexo, orientação sexual, gênero e identidade de gênero. Sexo costuma ser entendido pelo viés biológico a partir da anatomia genital do indivíduo, ou seja, pelo seu órgão sexual define-se sua distinção entre “macho” e “fêmea”. Orientação sexual refere-se a atração sexual e afetiva, que pode ser heterossexual (pelo gênero distinto), homossexual (pelo mesmo gênero), bissexual (por dois gêneros), pansexual (independente do gênero), entre outras.

Gênero, conforme será aprofundado mais a frente, é um construto social de feminilidade e masculinidade, enquanto identidade de gênero é como cada indivíduo compreende seu próprio gênero. Sendo esta última caracterizada por pessoas cisgêneras, as quais se identificam com o gênero definido a elas ao nascimento, e transgêneras, que não se identificam com o que lhes é gênero imposto (WOLFF e SALDANHA, 2015).

Dentro do universo LGBTQIA+, podemos distinguir dois grupos: o primeiro refere-se a orientação sexual, como no caso de homossexuais, bissexuais, pansexuais e assexuais; já o segundo está relacionado a identidade de gênero, o que é o caso de transexuais e travestis, por exemplo.

A intenção aqui não é criar um glossário, mas sim compreender essas categorizações, para problematizá-las. É preciso entender que essa divisão muitas vezes apresenta problemáticas, pois encara esses conceitos como sendo completamente diferentes e independentes, porém eles se relacionam de diversas formas por meio das normas existentes que hierarquizam e regulam os corpos através de processos históricos e sociais (SOUZA, 2012).

Portanto, esse capítulo abordará a construção de gênero por meio das normas existentes socialmente. Além do conceito de Travestilidade e da vivência travesti, explorando seu contexto social e os mecanismos e limitações impostas pela transfobia.

---

<sup>1</sup> Sigla utilizada para definir Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros, Queer, Intersexo, Assexual, entre outras formas de orientação sexual e identidade de gênero.

## 2.1 Gênero como constructo social

Partiremos da reflexão sobre gênero e identidade, para enfim chegarmos na questão travesti. Discutiremos gênero, a partir da perspectiva queer e pós-estruturalista - encontrada nos estudos de Judith Butler (2003, 2009, 2016), Larissa Pelúcio (2004, 2005, 2009) e Berenice Bento (2006, 2008) -, como uma construção social, caracterizada por variáveis culturais que modificam como a leitura dos indivíduos e seus significados é realizada, além de como ocorre a associação ao que seria a definição de masculinidade e feminilidade. Assim, as múltiplas formas de experienciar gênero não estariam definidas pelo órgão genital e ele não seria o determinador absoluto de nossas vivências, percepções, sentimentos e desejos.

Esta construção social é evidenciada por Berger e Luckmann (1978, p. 175) através da interiorização da realidade pela socialização primária.

Todo indivíduo nasceu em uma estrutura social objetiva, dentro da qual encontra os outros significativos que se regem de sua socialização. Estes outros significativos são-lhe impostos. As definições dadas por estes à situação dele apresentam-se como a realidade objetiva. Desta maneira nasceu não somente em uma estrutura social objetiva mas também em um mundo social objetivo.

A construção de gênero se dá de maneira política, visto que há uma hierarquia na relação masculino-feminino expressa em modelos desiguais de direitos e participação cívica. Essa estrutura institui uma série de características do que se categoriza ser feminino ou masculino por meio processos existentes ao longo do tempo. Dessa forma, o corpo, por traços pré-definidos socialmente, é que recebe o gênero e não aquilo que o determina.

Gênero é o aparato pelo qual a produção e a normalização do masculino e do feminino se manifestam junto com as formas intersticiais, hormonais, cromossômicas, físicas e performativas que o gênero assume. Supor que gênero sempre e exclusivamente significa as matrizes “masculino” e “feminina” é perder de vista o ponto crítico de que essa produção coerente e binária é contingente, que ela teve um custo, e que as permutações de gênero que não se encaixam nesse binarismo são tanto parte do gênero quanto seu exemplo mais normativo. Assimilar a definição de gênero à sua expressão normativa é reconsolidar inadvertidamente o poder da norma em delimitar a definição de gênero. Gênero é o

mecanismo pelo qual as noções de masculino e feminino são produzidas e naturalizadas, mas gênero pode muito bem ser o aparato através do qual esses termos podem ser desconstruídos e desnaturalizados. (BUTLER, 2016, p.253)

A divisão separatista de macho e fêmea, meninos e meninas, se estabelece pela criação de uma polarização através de diferentes campos de saber e poder que pregam modelos hegemônicos de masculinidade e feminilidade, opostos entre si e em níveis hierárquicos diferentes, determinados pela inferiorização do feminino e de tudo que se aproxime dele. Essa definição de modelos que são reiterados incessantemente mediante delimitações do que meninos e meninas podem ou não fazer - como chorar, agir, brincar de boneca, praticar determinado esporte etc. - demonstram que gênero não provém da genitália, caso contrário, esses preceitos não seriam tão disseminados e impostos socialmente (Berenice Bento, 2008). Portanto, a noção de gênero vai além dos polos homem e mulher e a manutenção de discursos restritos a esses dois gêneros acaba por criar barreiras para a emergência de novas formas de se perceber e vivenciar o conceito de gênero.

A criança absorve os papéis e as atitudes dos outros significativos, isto é, interioriza-os, tornando-os seus. Por meio desta identificação com os outros significativos a criança torna-se capaz de se identificar a si mesma, de adquirir uma identidade subjetivamente coerente e plausível. Em outras palavras, a personalidade é uma entidade reflexa, que retrata as atitudes tomadas pela primeira vez pelos outros significativos com relação ao indivíduo, que se torna o que é pela ação dos outros para ele significativos. (BERGER e LUCKMANN, 1978, p. 175)

Berenice Bento (2006) evidencia que é através dessas perspectivas e delimitações, reiteradas pelas normas vigentes, que se estrutura a performance de gênero. Essa visão dualista, da existência de uma sociedade compreendida entre dois polos, começa a ser inscrita dentro dos corpos desde sua formação. Já no início da percepção de uma gravidez, uma das primeiras questões levantadas é “qual o sexo do bebê?”, ou seja, qual seria sua genitália. Quando esta é descoberta, o indivíduo deixa de ser feto e passa a existir, passa a ser “ele” ou “ela”. Isso define o que seria considerado adequado para cada corpo e projeta, desde a barriga da mãe, os gostos, desejos e projetos futuros dos indivíduos. A autora ainda dialoga sobre essa “naturalização” firmada através da reiteração,

[...] parece-me possível falar de “habitus de gênero” construído pela reiteração, que, na socialização primária, encontrará nas instituições familiares, escolares e religiosas os responsáveis por este processo de reprodução das verdades que pouco a pouco, vão se naturalizando e sendo incorporadas. Por meio da “manipulação” teórica desse conceito, pode-se entender como indivíduos, ao nascerem, já encontram uma complexa de funções estruturadas, bem definidas, e como, com o convívio social, passam a interiorizar maneiras de ser comuns a seu gênero” (BERENICE BENTO, 2006, p. 95)

Dentro de uma sociedade determinada pelo binarismo em suas mais diversas instâncias, a divisão entre o feminino e o masculino, macho e fêmea, age de forma a reprimir outras identidades que não sejam as sustentadas pelas normas heterossexuais. Constrói-se o “habitus de gênero”. As normas são constantemente reforçadas aos indivíduos por meio de instituições - como família, igreja e escola, assim como o mercado de trabalho e as organizações - para que sejam cada vez mais naturalizadas em seus comportamentos.

A matriz cultural por intermédio da qual a identidade de gênero se torna inteligível exige que certos tipos de "identidade" não possam "existir"- isto é, aquelas em que o gênero não decorre do sexo e aquelas em que as práticas do desejo não "decorrem" nem do "sexo" nem do "gênero". Nesse contexto, "decorrer" seria uma relação política de direito instituído pelas leis culturais que estabelecem e regulam a forma e o significado da sexualidade. Ora, do ponto de vista desse campo, certos tipos de "identidade de gênero" parecem ser meras falhas do desenvolvimento ou impossibilidades lógicas, precisamente porque não se conformaram às normas da inteligibilidade cultural. (BUTLER, 2003, p. 39)

Segundo Guacira Lopes Louro (2012, p. 43), “afastar-se desse padrão significa buscar o desvio, sair do centro, tornar-se excêntrico”. Os indivíduos “desviantes” colocam em xeque essa percepção de que o gênero é ligado ao sexo biológico, o que leva o sistema a considerar a transexualidade anormal e patológica. Ou seja, não atender a norma estabelecida gera exclusões que também são políticas, porque definem quem “pode” e quem “não pode”.

A inserção de uma pessoa em um contexto social pressupõe que ela deva incorporar ou lidar com modos de ser, agir e ver relativos a valores, representações, imagens, signos, significados etc. Logo, implica processos de subjetivação

marcadamente organizados pela matriz heterossexual (processos de subjetivação heterossexista – heteronormativa), com modelos rígidos dos gêneros, organizados através de relações de saberes e poderes centrados no patriarcalismo e na heterossexualidade compulsória. (PERES, 2009, p. 259)

Apesar de um “processo de socialização de gênero” que ainda está estruturado com base em uma premissa normativa, há o aumento da visibilidade de indivíduos trans que reivindicam seus direitos e sua inclusão na sociedade (ADELMAN, 2003, p. 66). Indivíduos estes que não se identificam com o gênero que lhes é socialmente definido ao nascimento.

## 2.2 Travestilidade

Berenice Bento (2008, p.20), em revisão da literatura, afirma que

Transexualidade, travestilidade, transgênero são expressões identitárias que revelam divergências com as normas de gênero uma vez que estas são fundadas no dimorfismo, na heterossexualidade e nas idealizações. As normas de gênero definirão o considerado “real”, delimitando o campo no qual se pode conferir humanidade aos corpos.

O ser travesti é definido por Joseli Maria da Silva (2009) como seres que são biologicamente definidos como masculinos porém possuem identidade de gênero feminina e buscam representar essa identidade através transformações corporais. Materializando em seus corpos o gênero ao qual se identificam.

A definição de ser uma travesti é muito comparada com a de ser transexual, muitos diferenciam-nas afirmando que uma se opera e outra não, porém essa definição é muito simples e não contempla a complexidade da existência e identificação dessas pessoas, além de se basear no órgão genital para definir o gênero de uma pessoa, o que se torna completamente contraditório com a desconstrução de gênero que é feita aqui. Essa diferenciação é característica de países da América Latina, especialmente do Brasil, visto que o termo “travesti” é latino-americano e carrega consigo marcadores referentes a classe social, definições médicas, passabilidade, entre outros. Dessa forma, busca-se ir além da necessidade de diferenciação diante de duas identidades femininas que são plurais

e compreender que identificação do indivíduo define sua identidade como travesti ou transexual.

Utiliza-se o termo travestilidade<sup>2</sup> assim como empregado por Larissa Pelúcio (2009) como forma de contemplar a pluralidade de experiências enquanto ser “travesti”. Essa questão é abordada pela autora diante do “sentir-se mulher”, expressa dentro de sua etnografia, como

[...] uma interioridade que precisa ser externalizada na materialidade do corpo, compondo uma totalidade, que faz do corpo sexualizado o locus da produção de uma identidade que, mesmo fluida, se alicerça num sistema simbólico no qual as representações de gênero, sexualidade e corporalidade são categorias estruturantes e mutuamente referentes. Um gênero que pode ser transformado a fim de adequar o desejo – e, assim, a sexualidade – a valores morais que fixam papéis e prescrevem comportamentos cabíveis ao feminino. (LARISSA PELÚCIO, 2009, p. 227)

Ainda que em alguns momentos reforcem a ordem binária, a autora salienta que as travestis evidenciam que o gênero pode ser construído e isso as impede de serem reconhecidas como sujeitos dentro da norma e as coloca em lugares marginais, que são envoltos por repúdio, preconceito e exclusão (LARISSA PELÚCIO, 2009).

Richard Miskolci e Larissa Pelúcio (2007, p. 264) dialogam a respeito da performatividade travesti e afirmam que ela

[...] não pode ser confundida com uma encenação de gênero, mas sim como reiteração e materialização de discursos patologizantes e criminalizantes que fazem com que o senso comum as veja como uma forma extremada de homossexualidade, como pessoas perturbadas. A partir desta óptica, seu gênero “desordenado” só pode implicar uma sexualidade perigosamente marginal. Marginalidade que é até mesmo territorial, já que suas vidas são experienciadas, muitas vezes, na rua e durante a noite.

Ser compreendido de forma marginalizada afeta a socialização, visto que a sociedade se estabelece por meio de um sistema classificatório que hierarquiza os indivíduos por meio de suas diferenças. “Desse modo, pessoas, objetos e

---

<sup>2</sup> Utiliza-se o termo travestilidade e não travestismo, visto que o sufixo “ismo” está associado a designação de uma doença.

comportamentos ganham sentido – vale dizer, são socialmente produzidos – por meio da atribuição de diferentes posições em um sistema classificatório” (SIMÕES *et al*, 2010, p. 40). Ao pensar nessa hierarquização como uma pirâmide, o homem branco, cisgênero e heterossexual encontra-se no topo, enquanto as travestis e seus corpos abjetos são a base. As consequências da valorização da heteronorma e da exclusão e marginalização dos indivíduos que não fazem parte dela são percebidas quando analisamos a realidade das travestis e de suas demandas.

### 2.3 Contexto social e Transfobia

Até o ano de 2013, o Manual de Diagnóstico e Estatístico de Doenças Mentais<sup>3</sup> ainda considerava a transexualidade como um “transtorno de identidade de gênero”, tendo mudado sua definição para “disforia de gênero”, o que é problematizado por Berenice Bento em uma publicação para o Opera Mundi (2017), visto que não existem dados que determinam que pessoas que se identificam com gênero diferente do que lhe foi atribuído sofrem de “disforia de gênero”. A autora também questiona “por que psiquiatras insistem em falar e normatizar questões que dizem respeito ao direito do sujeito à autodeterminação?”.

Somente em 2018, a Organização Mundial da Saúde (OMS) retirou a definição de transexualidade como desordem da identidade de gênero dentro da categoria de “distúrbios mentais” no Código Internacional de Doenças (CID)<sup>4</sup> (O GLOBO, 2018). A mudança ocorreu depois de muitos anos de reivindicações e de estudos que demonstram que a transexualidade não é doença, como o estudo mexicano publicado na revista médica britânica “The Lancet Psychiatry” (O GLOBO, 2016). Até esse momento, o Cid -10 (OMS 1993) via a transexualidade como um “transtorno da identidade sexual” e a definia como

---

<sup>3</sup> O Manual de Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais é desenvolvido pela Associação Americana de Psiquiatria e usado por profissionais atuam na área da saúde mental, como psiquiatras, psicólogos e médicos. Seu objetivo é categorizar e definir transtornos mentais ou doenças psíquicas e estabelecer seus tratamentos.

<sup>4</sup> A Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, fornece códigos relativos à classificação de doenças e de uma grande variedade de sinais, sintomas, aspectos anormais, queixas, circunstâncias sociais e causas externas para ferimentos ou doenças. <https://www.cid10.com.br/>.

Transexualismo: Trata-se de um desejo de viver e ser aceito enquanto pessoa do sexo oposto. Este desejo se acompanha em geral de um sentimento de mal estar ou de inadaptação por referência a seu próprio sexo anatômico e do desejo de submeter-se a uma intervenção cirúrgica ou a um tratamento hormonal a fim de tornar seu corpo tão conforme quanto possível ao sexo desejado. (CID 10: F-64)

Neste caso, o uso do termo com o sufixo “ismo” está relacionado com a concepção de doença. A presença no CID, por muito tempo, justificou o tratamento de pessoas transexuais e travestis por serem consideradas como seres transtornados e doentes. Conforme problematizado por Judith Butler,

[...] o diagnóstico faz várias pressuposições que comprometem a autonomia trans. O diagnóstico reforça formas de avaliação psicológica que pressupõem que a pessoa diagnosticada é afetada por forças que ela não entende. O diagnóstico considera que essas pessoas deliram ou são disfóricas. Ele aceita que certas normas de gênero não foram adequadamente assimiladas e que ocorreu algum erro ou falha. Ele assume pressupostos sobre os pais e as mães e sobre o que seja ou o que deveria ter sido a vida familiar normal. Ele pressupõe a linguagem da correção, adaptação e normalização. Ele busca sustentar as normas de gênero tal como estão constituídas atualmente e tende a patologizar qualquer esforço para produção do gênero seguindo modos que não estejam em acordo com as normas vigentes (ou que não estejam de acordo com uma certa fantasia dominante do que as normas vigentes realmente são). É o diagnóstico que tem sido imposto às pessoas contra a vontade delas e é o diagnóstico que tem eficazmente feito vacilar a vontade de muitas pessoas, especialmente jovens trans e queers. (BUTLER, 2009, p. 97)

O diagnóstico é uma das variáveis que impedem que pessoas transexuais e travestis sejam reconhecidas como indivíduos, outra é a transfobia.

Transfobia é a aversão a pessoas transexuais e travestis. Ela ocorre diretamente através de discriminação, exclusão, ódio e violência física ou verbal. Mas também acontece de forma indireta com o reforço excessivo da matriz cultural normativa de gênero, por exemplo.

No contexto brasileiro, a transfobia é facilmente percebida quando analisamos os dados de estudos sobre o tema. Segundo a pesquisa realizada pela organização

não governamental Transgender Europe (TGEU)<sup>5</sup>, que monitora os assassinatos de transgêneros ao redor do mundo, foram 868 mortes entre 2008 a 2016. No ano de 2017, de acordo com os dados do Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais, feito pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra)<sup>6</sup>, foram 179 assassinatos em que 60% das vítimas tinham entre 16 e 29 anos. Deste modo, a cada 48h uma pessoa trans é assassinada no Brasil (imagem 1).

Imagem 1: Mapa da transfobia no Brasil



Fonte: Antra (2017)

Esses números colocam o país na liderança do ranking mundial de assassinatos a indivíduos transgêneros. Um dado alarmante do mesmo estudo revela que há evidências de crueldade em 85% dos casos, ou seja, além de ser o líder no número de mortes, esses assassinatos são motivados por crimes de ódio e

<sup>5</sup> A Transgender Europe é uma organização europeia estabelecida em 2005 que tem como missão a luta pela igualdade de todas as pessoas trans na Europa visando um espaço em que cada pessoa pode viver de acordo com sua identidade de gênero e expressão de gênero e onde as pessoas trans e suas famílias são respeitadas e valorizadas. <https://tgeu.org/>

<sup>6</sup> A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) é uma rede nacional fundada no ano de 2000 para desenvolver ações que promovam a cidadania da população de Travestis e Transexuais. <https://antrabrasil.org/>

intolerância. No país, a expectativa de vida das mulheres trans e travestis é de 35 anos, enquanto a média nacional, segundo dados do IBGE, é de 75,5 anos.

São corriqueiras as notícias de pessoas transexuais e travestis assassinadas no Brasil sem que haja apuração e punição dos/as culpados/as. Acaba-se produzindo uma hierarquia das mortes: algumas merecem mais atenção do que outras. De modo geral, na lógica jurídica, um dos critérios para se definir a posição que cada assassinato deve ocupar na hierarquia dos operadores do Direito parece ser a conduta da vítima em vida. Nessa cruel taxonomia, casos de pessoas transexuais assassinadas ocupam a posição mais inferior. É como se houvesse um subtexto: “quem mandou se comportar assim”. Essa taxonomia acaba (re)produzindo uma pedagogia da intolerância. A vítima é metamorfoseada em ré em um processo perverso de esvaziá-la de qualquer humanidade. (BERENICE BENTO, 2011, p. 554)

Os dados preocupantes sobre suas vidas, ou a interrupção delas, estão relacionados com a vivência travesti que também é transmitida no corpo.

Este estar (necessariamente) fora do armário pode ser apontado como um dos motivos que aumentam o estigma da população trans, uma vez que a permanente exposição de elementos de transgeneridade faz com que os riscos de agressão corridos por estas pessoas seja maior do que o de setores do movimento LGBT que podem encontrar guarida dentro deste mecanismo. (AMARAL, 2013, p. 6)

Essa exposição de elementos que não se relacionam com a norma de gênero e que, de certa forma, evidenciam a travestilidade expressa nos corpos é o que cria a noção de sujeitos “passáveis” ou não. A “passabilidade” demonstra o desenvolvimento de uma corporalidade que garante o reconhecimento como pessoa cisgênera, ou melhor, não reconhecimento enquanto um indivíduo transgênero (LARISSA PELUCIO, 2005).

‘Perder-se na multidão’ pode ser compreendido como um tipo de reconhecimento de um corpo que, apesar de trans, é lido como ‘não-trans’, e indica que a subversão da leitura social permite escapar de determinadas violências dirigidas aos corpos vistos como não inteligíveis pelas categorias homem/mulher no registro cisgênero, derivando, como propõe Almeida (2012), no acesso à direitos individuais e em um momento de ‘trégua’ na luta pelo reconhecimento da

identidade de gênero para determinados sujeitos. (PONTES e SILVA, 2018, p. 406)

Os autores também observam que na rua cria-se uma relação dual entre dia e noite, em que à luz do dia são aceitáveis somente os seres “passáveis”, o que recupera a ideia de passabilidade como uma forma de desvio da violência ocorrida nas ruas. A experiência travesti demonstra-se corporificada. Ela é visível na relação com o corpo e na transformação dele (PONTES e SILVA, 2018). Para as travestis, permanecer no armário, na maioria das vezes, não é uma possibilidade. Isso faz com que elas sejam alvos constantes de repreensão e discriminação. Larissa Pelúcio (2009) diz perceber na noite um espaço de sociabilidade travesti, onde elas constroem seus corpos e interagem umas com as outras. O “dia” não é um espaço em que as travestis parecem ser aceitas ou se sentem confortáveis e seguras,

[...] assim, a “noite” e a “rua” formam uma territorialidade específica onde as travestis podem ter vidas mais viáveis, ainda que para vivê-las tenham que aceitar os códigos de classificação que as movem para as sombras, em mais um dos paradoxos constituintes das travestilidades. (LARISSA PELÚCIO, 2009, p. 74).

É importante ressaltar que a discriminação contra as travestis não se baseia somente em sua identidade de gênero. Larissa Pelúcio (2009) acentua que o gênero é construído a partir de outras variáveis de diferença além do sexo, como raça, etnia ou classe social. Dessa forma, as travestis experimentam a discriminação de diversos modos e eles se diferenciam de acordo com a posição que ocupam dentro do sistema classificatório e das intersecções entre raça, gênero e classe social.

Quando uma travesti é discriminada em um estabelecimento público, por exemplo, essa discriminação não tem relação somente com uma identidade de gênero que foge dos padrões do sistema binário de sexo/gênero (porque são identidades que borram as fronteiras daquilo que a sociedade considera “masculino” ou “feminino”), como também, muitas vezes, é violência contra sua raça/etnia, além de certamente ter sua raiz na discriminação como relação à estética/cultura da travesti, baseada numa cultura popular formada por aspectos ambíguos constitutivos do projeto de cultura dos dominados e reinterpretativos da cultura dominante. (FERREIRA, 2014, p. 108)

A discriminação direcionada a seus gêneros, aquela que “as movem para as sombras” costuma iniciar-se em suas casas, ou seja, seus contextos familiares. A família também possui um papel regulatório e as vivências em relação às figuras paternas são significativas diante dos confrontos sobre o desempenho da masculinidade exigida pela norma e de práticas de agressões diante de seus comportamentos. É em suas casas que percebem suas diferenças frente a matriz cisgênera e heterossexual, muitas vezes expressas pela rejeição a situações e brincadeiras ditas como masculinas, e enfrentam às expectativas familiares sobre seus corpos e desejos (SILVA e ORNAT, 2010).

Expectativas que, diante do confronto com o reconhecimento da identidade travesti, desmoronam e se tornam discurso de exclusão e preconceito. Vivendo “dessa forma” elas não mais fazem parte daquele espaço e para voltar ao núcleo familiar precisam ser “corrigidas”, segundo Silva e Ornat (2010, p. 87), “são comuns os relatos de violência física e inclusive sexual, culminando com a expulsão da travesti do convívio familiar”.

Quando as travestis “se assumem”, o espaço doméstico da família, via de regra, se torna insustentável. Perde seu caráter de acolhimento e proteção, passa a ser ameaçador. São lugares-comuns as histórias de irmãos mais velhos que hostilizam e agridem fisicamente as travestis, ainda “viadinhos”; o pai que joga na rua o filho e seus pertences; a mãe que chora desolada perguntando onde teria errado, vigiando os passos do filho, procurando protegê-lo das pancadas do pai e dos risos dos vizinhos e, por vezes, ela mesma usando da força física para “corrigir” o que considera seu erro. (LARISSA PELÚCIO, 2009, p. 70)

O espaço familiar muitas vezes se torna insustentável quando assumem a travestilidade, porém desde a infância a criança transgênero vive o incômodo na forma que é tratada, vestida e com o que é permitido brincar, sendo alvo de reprovações em casa e incentivos a agir conforme o gênero que lhe foi atribuído pela genitália. De certa forma, esse espaço familiar normativo sempre foi insustentável, porém agora – no momento que se inicia a transição - age com maior vigor e não é só a família que atua desde a infância no processo de normatização de seus corpos, outra instituição regulamentadora é a escola.

A escola usa o sexo para agrupar as crianças, de forma quase irreflexiva e, ao fazê-lo, contribui para que se pense o mundo em termos dessa dicotomia. Qualquer ambiguidade de gênero é tratada, no mínimo, com estranheza; muitas vezes, com crueldade e punição. Sem a proteção do ambiente familiar, as crianças que não se encaixam nas categorias claras de gênero/sexualidade da cultura hegemônica passam a ter experiências negativas, desde a exclusão até o verdadeiro trauma. (ADELMAN, 2003, p. 73)

Em um estudo realizado em 2016, a Secretaria de Educação da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais (ABLGBT) demonstra que 73% dos estudantes brasileiros que se declaram como não heterossexuais já sofreram agressões verbais e um a cada quatro desses alunos já foram agredidos fisicamente. Outro dado importante do estudo é que 55% dos alunos afirmam terem ouvido comentários negativos a respeito de pessoas trans no ambiente escolar, além de 45% já terem se sentido ou ainda se sentem inseguros devido à sua identidade ou expressão de gênero (FOLHA DE SÃO PAULO, 2016).

Esses dados demonstram alguns dos motivos pelos quais o número de adolescentes transgêneros que abandonam os estudos seja tão elevado. De acordo com a pesquisa realizada por João Paulo Carvalho Dias, defensor público e presidente da Comissão de Diversidade Sexual da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), estima-se que o Brasil tenha 82% de evasão escolar de travestis e transexuais (EXAME, 2018).

Segundo outra pesquisa apresentada por Berenice Bento (2011) - realizada por Mary Garcia Castro et al (2004) -, uma parcela considerável dos estudantes consideram a homossexualidade uma doença e “bater em homossexuais” é uma ação considerada pelos meninos como a menos violenta, entre opções como atirar em alguém, estuprar, usar drogas, roubar e andar armado. A autora questiona a relação entre esses dois dados e como a patologização permitiria e daria poder para que a “assepsia” fosse realizada através das próprias mãos. A pesquisa também aponta uma grande parcela de alunos que não gostariam de ter amigos homossexuais, fato que revela ainda mais a patologização e o medo do contágio.

Na escola, o corpo desejável é jovem, saudável, magro, bonito e heterossexual, que atenda de forma linear e “natural” a relação de correspondência entre sexo, gênero e desejo. Essa correspondência acaba por materializar o que Deborah Britzman (1996) problematizou como uma espécie de

pressuposto universal da heterossexualidade. A partir desse pressuposto, toda a população escolar passa a ser objetivada como heterossexual a priori (BRITZMAN, 1996). Ou seja, os discursos e as práticas regulatórias ditam e difundem, por vários meios, as definições ideais de corpo feminino e masculino e de feminilidade e masculinidade, produzidas em função do mercado neoliberal. Essas definições se tomam condicionantes para o encaixe dentro da norma regulatória. Assim, o corpo saudável, “normal” e desejável é o corpo definido pelas demandas do mercado, numa linearidade entre sexo-gênero-sexualidade. (SANTOS, 2010, p.105)

A disciplina dos corpos, que regula gênero e sexualidade, é reforçada no modelo de ensino e nas intervenções de instituições como a igreja e a concepção tradicional de família. A repetição desses códigos e “verdades” que não se concretizam para elas, dentro de um sistema que exige a socialização e divide os indivíduos com base nos papéis de gênero, acarreta em uma experiência negativa e, em sua maioria, uma exclusão que se concretiza no abandono da possibilidade de um futuro melhor pela educação.

Os relatos de discriminações não são acompanhados de histórias de professores/as que tenham realizado discussões em sala de aula ou na escola sobre respeito, diversidade e diferença. O fato de o/a aluno/a interromper os estudos parece algo inevitável, natural, sugerindo, portanto, que essa discussão não diz respeito ao ambiente escolar e que a instituição nada pode fazer para proteger suas/seus alunas/os vítimas desse tipo de violência, a não ser assinar o termo de transferência. (BERENICE BENTO, 2011, p. 556)

Essa regularização pode ser percebida através do veto de projetos como a "Escola sem Homofobia"<sup>7</sup>, suspenso em 2011, que tinha o objetivo de discutir gênero e sexualidade nas salas de aula através de um material didático, para estimular a inclusão e garantir os direitos humanos.

O material consistia em: 1) um caderno de orientação para o educador, o “Caderno Escola Sem Homofobia”; 2) uma série de seis boletins elaborados com uma linguagem juvenil, voltado para a distribuição entre os estudantes; 3) um cartaz de divulgação do projeto na escola, em que se estimulava que

---

<sup>7</sup> Parte de Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais, o projeto tinha a intenção de contribuir para o reconhecimento da diversidade e garantir espaços inclusivos e com respeito às diferentes orientações sexuais e identidades de gênero no ambiente escolar.

a comunidade escolar procurasse ter mais informações sobre o projeto; 4) cartas de apresentação para os gestores e educadores, apresentando o projeto e indicado as melhores formas de trabalhá-lo; 5) e três vídeos educativos que, acompanhados por suas respectivas guias de discussão, poderiam funcionar como estimuladores, pontos iniciais de debate. (CUNHA e LOPES, 2012, p.109 -110)

O projeto foi chamado de “kit gay” pelos políticos de frentes religiosas e conservadoras. Segundo eles, trabalhar esses temas nas escolas seria um incentivo para que crianças “se tornassem” homossexuais. Mais uma vez demonstrando que o Estado não é de fato laico e reforçando a normatividade cisgênera e heterossexual, o Deputado Federal Walter Tosta (PSD-MG) afirmou que

[Este é] apenas um kit de doutrinação, onde leva as crianças à sua – entre aspas – ‘orientação sexual’, não revelando, mas estimulando, incentivando. O nosso objetivo não é ser contra o homossexualismo, muito pelo contrário, nós queremos ouvi-los, queremos dialogar com cada um deles, queremos convidá-los a participar das nossas reuniões, mas nós não podemos também passar por cima do ensinamento das Escrituras; Deus, na sua infinita sabedoria, criou o homem e a mulher, né, esse terceiro sexo é uma opção que eu entendo... eu não sou grande estudioso do assunto, mas eu entendo que é a opção de cada um, e que cada um tem o seu direito de escolher, lógico; nós queremos é apenas tentar mostrar a verdade, mostrar os fatos, mostrar principalmente as Escrituras, porque eu vejo que dessa forma você distorce totalmente a família brasileira, você acaba, de uma certa forma, influenciando os nossos jovens, e o kit gay tinha essa finalidade, ele induzia o adolescente a experimentar todas as opções sexuais. (2012 apud CUNHA e LOPES, 2012, p.152)

Também podemos perceber essa influência religiosa e normativa nas diversas tentativas e proibições do ensino ou até mesmo uso da palavra gênero nas escolas, como proposto pelo Plano Nacional de Educação de 2014<sup>8</sup>, que foi classificado pelos setores conservadores e religiosos como “ideologia de gênero”. Dessa forma, criou-se uma visão deturpada que considera a abordagem de gênero como uma espécie de doutrinação que colocaria o gênero como uma escolha e seria responsável por influenciar as crianças, o que acarretaria na destruição da família. Em 2017, o Conselho Nacional de Educação aprovou a proposta de Base Nacional

---

<sup>8</sup> O Plano Nacional de Educação (PNE) determina diretrizes, metas e estratégias para a política educacional dos próximos dez anos. <http://pne.mec.gov.br/>

Comum Curricular feita pelo Ministério da Educação (MEC), somente após a exclusão de gênero dos assuntos a serem abordados nas escolas. Uma das trocas foi a substituição de “sem preconceitos de origem, etnia, gênero, idade, habilidade/necessidade, convicção religiosa” para “preconceitos de qualquer natureza”, o que revela uma posição conservadora ao não nomear os preconceitos e desigualdades como se eles não existissem ou não fossem legítimos.

Dessa forma, os altos índices de evasão se dão por conta dos preconceitos existentes na vivência escolar e pela não abordagem de estudos de gênero em salas de aula que, “além de excluí-las do direito à educação formal, contribuíram para o afastamento do convívio e do abrigo familiar, empurrando-as, muitas vezes, para as ruas e diminuindo consideravelmente a possibilidade de colocação profissional” (SOUZA, 2012, p. 68). A rejeição de instituições familiares, escolares e religiosas normalizam a exclusão que as relacionam com as sombras e a rua, condicionando-as a viver suas experiências na noite. Geralmente já prejudicadas pelos preconceitos que limitam suas oportunidades de estudo, sofrem rejeição quando procuram emprego, sendo conduzidas para a prostituição (ADELMAN, 2003, p. 84).

A prostituição muitas vezes se torna a única forma de sustento travesti. De acordo a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), estima-se que, no Brasil, 90% das mulheres transexuais e travestis estejam se prostituindo. Fato que dentro do imaginário social crava em suas imagens uma associação direta com a prostituição, independente de exercerem ou não atividades como profissional do sexo. “Certamente, o maior problema para essas pessoas é de ordem social e está nas ‘armadilhas essencialistas’ que reduzem a figura da prostituta a sua ocupação, caracterizando-a como uma “espécie” diferente de ser humano” (GARCIA, 2007, p. 106 *apud* SOUZA, 2012, p. 100).

A prostituição é entendida de diversas formas pelas travestis: (1) como uma atividade desprestigiada, com a qual só se envolveriam por necessidade, saindo dela assim que possível; (2) como uma forma de ascender socialmente e ter conquistas materiais e simbólicas; (3) como um trabalho, sendo, portanto, geradora de renda e criadora de um ambiente de sociabilidade. (LARISSA PELÚCIO, 2005, p. 223)

Apesar de ser vista como uma forma de trabalho, a prostituição não pode ser a única opção de destino para as travestis. É preciso que elas ocupem espaços ao sol, que possam circular livremente durante o dia, conquistar vagas na universidades, investir em seus estudos e garantir seu acesso a outras práticas laborais, principalmente dentro do mercado de trabalho formal. É extremamente urgente e necessário que as travestis sejam respeitadas e alcancem seus direitos.

Ao introduzir a ideia de sujeito como processo, definindo as travestis como sujeitos nômades - ou seja, sujeitos que recusam a norma estabelecida - que estão sempre em construção, Peres evidencia que, ao renunciarem a norma, as travestis encontram novas demandas sociais necessárias para suas existências. Segundo ele,

[...] trata-se de seres híbridos, particulares, que expressam estilísticas marginais do desejo e, por isso, solicitam outras formas de problematizações a respeito de si mesmos, colocando em crise teorias psicossociais existentes, bombardeando os paradigmas sociais, políticos e culturais, produzindo novas demandas, novas perguntas e novas reivindicações de direito humanos, sexuais, políticos, culturais e de gênero. (PERES, 2012, p. 542)

Uma dessas demandas é a alteração de seus nomes. Mudança que vai além da utilização do nome social, conhecido por ser um nome escolhido por pessoas transgêneros que reflete como querem ser chamadas em contraste com o nome civil que consta em seus documentos. Alguns lugares e instituições aceitam o uso do nome social por pessoas trans, o que garante mais dignidade e respeito por suas existências, porém a intenção é conquistar a alteração do nome civil e do gênero em todos seus documentos civis oficiais. Fato que foi aprovado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) no dia primeiro de março de dois mil e dezoito, determinando que transgêneros têm como direito a alteração do nome social e gênero no registro civil, sem a necessidade de decisão judicial, laudos médicos e de serem submetidos à cirurgia de redesignação sexual.

Outra demanda é a necessidade de políticas públicas, ou seja, ação feitas pelo Estado para assegurar o direito dos indivíduos transgêneros como cidadãos. Uma delas foi a Política Nacional de Saúde Integral à População LGBT, que busca garantir um acesso digno ao Sistema Único de Saúde. Para pessoas trans, ele garante o uso do nome social, a hormonioterapia e a cirurgia de redesignação.

Mas ainda se faz necessária a implementação de políticas que garantem o acesso a outros direitos básicos como a educação e o trabalho.

Este último é a demanda em que tem-se o foco deste ensaio, a inserção travesti no espaço organizacional. Essa inserção encontra barreiras para se consolidar em ocupações de trabalho formal, fora dos espaços de prostituição, por motivos ligados a vivência histórico-social de exclusão travesti.

### **3. MERCADO DE TRABALHO**

A marginalização dos indivíduos fora da norma também se dá na instância do trabalho. Constituído socialmente a partir dos princípios da normatividade e do binarismo de gênero, o mercado de trabalho apresenta empecilhos para a inserção das travestis e a falta de acesso acarreta em grandes impactos na socialização destes indivíduos.

Partimos do pressuposto de que o trabalho possui grande e fundamental influência para o ser humano em nossa sociedade, visto que faz parte da inserção do indivíduo no contexto social e da sua construção pessoal, além de auxiliá-lo em seu sustento e satisfação de suas necessidades (SOUZA, 2012). Deste modo, o trabalho é um dos grandes meios do ser humano sentir-se realizado e socializar, além de abrir caminhos para o aprendizado e para a criação.

Weber (2004, p. 120) já dizia que “o trabalho dignifica o homem”, expressão que é utilizada até hoje como forma de demonstrar a importância do trabalho, mesmo diante das diversas mudanças sociais ocorridas nesse intervalo. Ou seja, o trabalho tornaria o homem um ser honesto, decente e merecedor. Apesar dessa expressão não ser mais vista como uma verdade absoluta e sua concepção estar ligada a figura da masculinidade dentro da matriz cultural de gênero, o trabalho ainda é um espaço de extrema importância na vivência social.

“A não oportunidade de se desenvolver profissionalmente é capaz de retirar do indivíduo a possibilidade de exercer funções que dariam a ele colocação e aceitação social, bem como pode gerar grande sofrimento psíquico e adoecimento” (SOUZA, 2012, p. 42). Para isso é preciso criar mecanismos que impeçam a discriminação e exclusão do mercado.

#### **3.1 A realidade brasileira**

Desde 1966, o Brasil adota a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho, essa convenção aborda questões de discriminação relacionadas a emprego e profissão com o intuito de promover maior igualdade no universo do trabalho. Discriminação que é definida logo no primeiro artigo da convenção.

Art. 1º. 1. Para os fins da presente convenção o termo discriminação compreende: a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados

A determinação desta convenção expressa de maneira formal como é imprescindível garantir o acesso de forma igualitária a todos os indivíduos e a preocupação em tomar medidas a respeito dessas atitudes discriminatórias, mesmo que isso não seja a realidade do mercado de fato. Outra determinação importante são princípios de Yogyakarta, que pretendem garantir a aplicação dos direitos humanos, destacando o número 2 que se refere ao direito à igualdade e a não-discriminação e o 12 que garante o direito ao trabalho.

No contexto brasileiro, é relevante citar o “Programa Brasil, Gênero e Raça” que é um programa para promover a igualdade e propor “diretrizes que devem orientar a execução das políticas de combate à discriminação nos estados e municípios brasileiros, por meio das unidades descentralizadas do Ministério” (BRASIL, 2006) e o “Brasil sem Homofobia” que na instância do trabalho propõe

Articular, em parceria com o Ministério Público do Trabalho, a implementação de políticas de combate à discriminação a gays, lésbicas e travestis no ambiente de trabalho; Apoiar e fortalecer a rede de Núcleos de Combate à Discriminação no Ambiente de Trabalho das Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho e Emprego; Ampliar a articulação com o Ministério do Trabalho, na implementação de políticas de combate à discriminação no ambiente de trabalho, incluindo nos programas de políticas afirmativas existentes, como GRPE (Gênero, Raça, Pobreza e Emprego) e da fiscalização do trabalho, o combate à discriminação de gays, lésbicas e travestis, bem como de políticas de acesso ao emprego, trabalho e renda; \*Desenvolver, em parceria com o Ministério do Trabalho, programa de sensibilização de gestores públicos sobre a importância da qualificação profissional de gays, lésbicas e travestis, nos diversos segmentos do mundo do trabalho, contribuindo para a erradicação da discriminação. (BRASIL, 2004, p.24)

Porém, apesar de programas e políticas que afirmam o direito ao trabalho e a não-discriminação, a relação das travestis com as instâncias do mercado reforça o lugar comum do estigma da prostituição. Segundo Mariana da Silva (2012), em sua versão de 2010 a Classificação Brasileira de Ocupações do Ministério do Trabalho ainda utilizava travestis e transexuais junto com outros sinônimos de profissional do sexo. Texto que reforça a exclusão e preconceito, visto que o próprio Ministério do Trabalho define-as unicamente como prostitutas.

Dessa forma, esta não oportunidade, muitas vezes se dá por contextos sociais que privam o sujeito da inserção no mercado, um deles é a identidade de gênero.

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem (ADELMAN, 2003, p. 83-84).

O acesso do público travesti e transexual ao trabalho ainda se mantém muito restrito e quase inexistente, visto que os princípios androcêntricos impedem a presença e a permanência de travestis e transexuais em ocupações laborais. A conservação da imagem normativa é vista como uma das características para a obtenção de qualificação, emprego e exercício da profissão. Diante disso, a imagem das travestis não é legitimada nestes espaços por conter traços ambíguos, em que não ocorre clareza do gênero associado a sua genitália, mas sim expressão associada a outro. Berenice Bento (2008, p.164) afirma que “as normas de gênero só conferem inteligibilidade, ou seja, vida, àqueles seres que estão alocados em gêneros apropriados aos corpos sexuados”. Dessa forma, muitos desses indivíduos, que “fogem à norma”, são privados da convivência familiar, do ensino e do trabalho e sujeitos ao preconceito e violência.

### 3.2 A vivência escolar

A inserção no mercado está diretamente relacionada com o estudo e a qualificação dos indivíduos, o que dificulta o acesso de pessoas LGBTQIA+, em especial de travestis e transexuais, já que encontram empecilhos na permanência escolar por conta dos preconceitos a que são submetidas desde a infância. Isto, somado aos obstáculos ocorridos em âmbito familiar, levam, muitas vezes, ao abandono da vida escolar.

Podemos afirmar que juntamente com os preconceitos presentes nos mais diversos contextos, a baixa escolaridade pode ser considerada responsável pelas dificuldades das transexuais alcançarem melhores condições profissionais. Ao abandonarem os estudos, ficam impedidas de terem uma capacitação adequada para o mercado de trabalho, que cada vez exige mais qualificação e escolaridade. (SOUZA, 2012, p. 36)

Essa escolaridade exigida pelo mercado, cada vez mais competitivo, se torna também uma forma de ascensão social garantida pelo advento do trabalho. Dados divulgados pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Caged) evidenciam a necessidade da escolaridade no mercado, quanto menor ela for, maior a chance de permanência no desemprego.

A Pesquisa Nacional Por Amostra de Domicílios (Pnad) revela que a taxa de desemprego no Brasil é de 12,4%, porém esse índice é ainda maior para mulheres, jovens e pessoas com baixa escolaridade. No primeiro trimestre de 2018 a oferta de empregos, formais e informais, para trabalhadores sem instrução ou com menos de um ano de ensino diminuiu 19,9% em comparação com o mesmo período de 2017. Os dados do IBGE demonstram que o público mais afetado são aqueles que possuem ensino médio incompleto, o índice é de 20%, enquanto para quem possui curso superior é 6,2%

Os dados demonstram a necessidade e exigência do mercado por níveis maiores de escolaridade, que tendem a garantir melhores oportunidades e maior probabilidade de conseguir uma ocupação. A escola mostra-se como fator fundamental para assegurar maior facilidade de acesso ao mercado, isso sem considerar outros fatores como raça, sexualidade e identidade de gênero. Porém a educação não é estabelecida da mesma forma para todos, principalmente com

indivíduos que se encontram às margens da norma, como é o caso da população trans. “A escola, que se apresenta como uma instituição incapaz de lidar com a diferença e a pluralidade, funciona como uma das principais guardiãs das normas de gênero e produtora da heterossexualidade” (BERENICE BENTO, 2008, p.165). Caracterizado por um processo de ensino que não aborda a multiplicidade de conceitos ligados ao gênero e a sexualidade, o sistema escolar acaba por excluir esses indivíduos de sua narrativa e tenta enquadrá-los dentro da norma social binária baseada em seus genitais.

A escola, que deveria ser um lugar de inclusão e respeito da diversidade, muitas vezes perde a sua função e passa a desempenhar outras. Torna-se escola-polícia, escola-igreja, escola-tribunal, orientadas por tecnologias sofisticadas de poder centradas na disciplina dos corpos e na regulação dos prazeres. Distanciam-se, assim, de uma das funções da educação: tornar as pessoas preparadas para o convívio com as diferenças por meio da produção de sentimentos e atitudes de fraternidade, solidariedade e igualdade de direitos, valorizando o coletivo e garantindo o acesso à informação, sem o que é impossível às pessoas a construção de suas cidadanias. (PERES, 2009, p. 249)

Esse lugar de inclusão e respeito, mesmo com diversas tentativas, não consegue ser consagrado. Como resultado dessa restrição, seja por conta da discriminação ou pela exigência de qualificação ou experiências anteriores, restam poucas opções de sustento para as travestis. Essas alternativas, geralmente, se materializam em negócios próprios, no mercado de moda e beleza ou, essencialmente, na prostituição.

Contudo, apesar de a grande maioria não conseguir ascender ao mercado de trabalho através de atividades laborais fora dos lugares comuns, uma parcela dessa população consegue garantir um espaço limitado dentro dele. Porém grande parte dessa inserção se dá condicionada a certas imposições e limites, a ocupações com reduzido contato interpessoal e a subempregos.

### **3.3 A inserção no mercado de trabalho**

Como visto anteriormente, a dificuldade de inserção ao mercado de trabalho pode estar vinculado ao demasiado número de abandono da fase escolar, que

resulta em carência de qualificação necessária para ocupação de oportunidades de trabalho. Além disso, o mercado, estruturado a partir da dicotomia de gênero e raça, define e hierarquiza funções a partir do referencial homem/mulher, branco/negro.

Essa hierarquia de privilégios pode ser percebida quando se analisa alguns dados acerca desse mercado. Segundo dados do IBGE, as mulheres receberam apenas 77,5% da média salarial paga aos homens no Brasil em 2017. A população parda recebeu 57% da média da população branca, enquanto para os pretos são apenas 55,8%. Outra pesquisa, realizada pelo site de empregos Catho (2018), demonstra que mulheres ganham menos do que homens em todos os cargos, áreas de atuação e níveis de escolaridade pesquisados, com uma diferença salarial que beira 53%, além de serem a minoria na ocupação de cargos de gestão. Segundo estudo da Plata o Plomo (2017), 86,4% do quadro executivo é composto por homens.

Observando estes dados, torna-se perceptível um mercado de trabalho que é feito por e para homens brancos cisgêneros, em que outras formas de identidade se deparam com desigualdades salariais e não oportunidades. Deixa-se aqui uma reflexão, se já é difícil para as mulheres cisgêneras conseguir salários justos e oportunidades de crescimento e acesso a parcelas do mercado, imaginem para mulheres transexuais e travestis que, em sua maioria, vivem desde cedo uma história de exclusão, desprezo, preconceito e discriminação.

Preconceito este que é definido como quaisquer modos de “percepções mentais negativas em face de indivíduos e de grupos socialmente inferiorizados, bem como as representações sociais conectadas a tais percepções” (RIOS, 2007, p. 27). Enquanto discriminação pode ser caracterizada como “materialização, no plano concreto das relações sociais, de atitudes arbitrárias, comissivas ou omissivas, relacionadas ao preconceito” (RIOS, 2007, p. 28).

Na lógica do mercado, a discriminação, segundo Kaffer *et al* (2016, p. 5), refere-se à “qualquer forma que se manifeste na área do serviço público ou privado, englobando a fase da procura do emprego, recrutamento e entrevistas de seleção e quais condições efetivas de conclusão ocorre da mesma”. Essa fase de recrutamento e seleção se inicia na área de Recursos Humanos que é responsável por encontrar profissionais para ocupar as vagas abertas nas organizações.

Recrutamento é o processo de localizar e incentivar candidatos

potenciais a disputar vagas existentes ou previstas. Durante esse processo, tenta-se informar plenamente os candidatos sobre as qualificações exigidas para o desempenho do cargo e as oportunidades de carreira que a empresa pode oferecer aos funcionários. O preenchimento de determinada vaga por alguém de dentro ou fora da empresa dependerá da disponibilidade do pessoal, das políticas de RH e dos requisitos do cargo a ser preenchido[...] (BOHLANDER, SNELL, SHERMAN 2005, pág. 76 *apud* MOURA e LOPES, 2017, p. 7)

O recrutamento é o processo inicial de escolha para determinada vaga dentro de uma organização, definindo o perfil da vaga e listando os possíveis candidatos. A etapa seguinte é a seleção, ou seja, “o processo pelo qual uma organização escolhe de uma lista de candidatos a pessoa que melhor alcança os critérios de seleção para a posição disponível, considerando as atuais condições de mercado” (MARRAS, 2000, p.73 *apud* MOURA e LOPES, 2014, p. 10).

As duas etapas precisariam levar em consideração um julgamento neutro e responsável, sem preconceitos de quaisquer tipos, visto que estes não influenciam o desempenho profissional, porém o preconceito se materializa em discriminação e violência e começa já no momento de procura por vaga e nas etapas de recrutamento e seleção. Em 2015, um estudo da companhia Elancers, atuante em recrutamento e seleção, revelou que 20% das organizações brasileiras não contratariam funcionários que fossem LGBTs assumidos e 7% afirmam não contratar sob hipótese alguma candidatos LGBTs, enquanto 11% das empresas só consideraria a contratação se não houvesse possibilidade de alcançar um cargo de maior visibilidade ou chefia.

A opressão e a transfobia se iniciam, nesses processos, pelo não reconhecimento da identidade travesti, manifestado pela não utilização do nome social e uso de pronomes masculinos como tentativa de reforçar a normatividade ao se deparar com documentos com sexo e nome de registro e a diferença na imagem e aparência. Nesse momento, muitas são barradas por não possuírem o perfil adequado para a seleção.

Através de estudos e pesquisas (SOUZA; KEFFER et al; ANZOLIN et al; CANDIDO; MOURA e LOPES; BRAZ), é possível perceber a dificuldade das travestis ingressarem num mercado em que muitas já se deparam um grande problema nas etapas de seleção, visto que os entrevistadores demonstram espanto e desconforto ao entrevistá-las ou mudam suas visões sobre as entrevistadas ao

descobrir que são pessoas transgêneras. Em uma pesquisa realizada por Braz (2012) em que traz relatos sobre a experiência travesti no mercado, uma das entrevistadas diz o seguinte:

[...] chegava lá e as pessoas chegavam e diziam, não você tem tudo para trabalhar aqui. Você tem altura, você tem aparência, você tem tudo para trabalhar, você é educada se expressa bem e tudo mais. Só que, quando eles pegavam a identidade ou liam o nome no currículo, eles falavam seu nome é tal, alguma coisa tá errada aqui. E eu dizia não é esse mesmo. Ai as pessoas olhavam e diziam, ah, então, mais qualquer coisa a gente liga pra você, então. Mais eu creio que vai ser impossível por que as vagas já estão sendo, é já estão meio preenchidas, mas qualquer coisa a gente liga pra você. Então eu sentia nisso que com certeza que existia um tipo de preconceito né.

Complementando essa visão, em um estudo realizada por KAFFER *et al* (2016), uma das entrevistadas afirma:

Eles te ligam e falam que viram teu currículo e que você foi selecionada e deve comparecer no tal endereço para fazer a entrevista. Chego ao local, sou entrevistada me tratam bem, mas eles já detectaram que existe um problema na vaga, sou transexual. Quando eles definem o que não querem no perfil da empresa, não aparecera palavra transexual, nós não temos visibilidade alguma, nós somos tratadas como troço. A desculpa é a mesma: nós te ligamos e te damos uma resposta. Esqueçam eles nunca ligam, apesar de falarem que não tem problemas em contratar uma trans. O que aconteceu, minha situação apertou e eu falei: Gente a sociedade não quer me ver trabalhando, não quer me ver produzindo, não quer me ver estudando, eles acham que eu não faço parte dessa sociedade. O que eu vou fazer? Me prostituir para não morrer de fome!

O não reconhecimento pode indicar que sem apresentar uma imagem de acordo com a norma, as travestis não serão dignas de acesso a oportunidades de trabalho formal. Esse contexto nos leva a pensar que muitas travestis temem ter que abdicar de sua imagem ou forma de ser para conseguir um espaço no mercado. Sendo que a imagem e corporalidade das travestis são uma expressão de sua identidade, conforme Benedetti (2005, p.55) “o corpo das travestis é, sobretudo, uma linguagem; é no corpo e por meio dele que os significados do feminino e do masculino se concretizam e conferem à pessoa suas qualidades sociais. É no corpo

que as travestis se produzem enquanto sujeitos”.

De acordo com um estudo feito pelo Center for Talent Innovation (2016), 61% dos funcionários LGBTs no país afirmam esconder sua sexualidade dentro das empresas. Mas para as travestis, ficar “dentro do armário”, na maioria das vezes, não é uma opção, já que sua identidade é também expressa no corpo.

Nos poucos casos em que uma travesti consegue ser efetivada, ela ainda tem grandes chance de ser alvo de discriminação por parte de seus colegas de trabalho e seus superiores. Mesmo contratada, deparam-se com dificuldades para o uso do nome social, recebendo muitas um tratamento no masculino e uso do nome de registro em crachás e outras formas de identificação. Além de outros empecilhos, como a obrigatoriedade de usar o banheiro masculino, que causa humilhação e desconforto (RONDAS *et al*, 2015; KAFFER *et al*, 2016; CÂNDIDO, 2016; ANZOLIN *et al*, 2013; LICCIARDI *et al*, 2015).

São vários os tipos de discriminação e violência ocorridas com pessoas trans quando ingressam no universo de trabalho, a AET (Asociación Española de Transexuales) as agrupa em seis ações, são elas:

[...] 1) Negação (por superiores ou colegas) ao reconhecer a identidade sexo da pessoa[...]; 2) comentários paternalistas[...]; 3) comentários depreciativos por amigo / quanto à condição de transgêneros por qualquer figura pública[...]; 4) a discriminação salarial em comparação com outros colegas / como tendo a mesma categoria profissional, por mero fato à condição transexual[...]; 5) Restrição ou negação de direitos trabalhistas reconhecidos em lei ou na convenção coletiva aplicável[...]; 6) A restrição dos direitos de proteção social que se relacionam com o tratamento clínico para mudança de sexo[...] (AET, 2007 apud KAFFER *et al*, 2016, p. 6)

Dados da Plata o Plomo (2017) demonstram que 68% das pessoas já ouviram algum tipo de homofobia no ambiente de trabalho, 41% dos entrevistados afirmam terem sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero nesse ambiente, enquanto 33% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia.

Os dados vão ao encontro com o percebido em diversos trabalhos (SOUZA; KEFFER *et al*; ANZOLIN *et al*; CANDIDO; MOURA e LOPES; BRAZ) que elencam as dificuldades encontradas nas empresas como as risadas, piadas e apelidos feitos pelos outros trabalhadores, a dificuldade de crescimento profissional, os problemas

envolvendo a utilização do banheiro e obstáculos para a permanência das travestis no mercado.

A violência simbólica, definida por Bourdieu (2003, p. 7 *apud* Carrieri *et al*, 2013, p. 84) como “violência suave, insensível, invisível as suas próprias vítimas” em que a construção social sustenta estruturas de dominação e privilégios, materializa-se em formas de violências interpessoais através da discriminação. Para Bicalho (2008, p.12), a violência interpessoal “decorre do ato de agredir o sujeito física ou discursivamente em seu ambiente de trabalho, impactando de modo degradante em questões atinentes ao seu trabalho, à sua vida pessoal e às suas relações; com destaque para as implicações psicopatológicas”. E isso é perceptível através dos comentários ou atos hostis e transfóbicos para com as travestis dentro desse ambiente.

Reflexo da sociedade patriarcal, a opressão não só é verbalizada em comentários presentes no dia a dia de trabalho como, muitas vezes, priva as travestis de direitos trabalhistas e de proteção social, além de terem seu trabalho menosprezado e mal remunerado. O despreparo em relação ao tratamento de pessoas trans por parte da organização, somado aos comentários, piadas e outros constrangimentos por parte dos funcionários e falta de apoio dos superiores, muitas vezes acarretam em desistência da vaga por conta da violência sofrida nesses espaços.

Como a invisibilidade do armário é impossível para as travestis, Carrieri *et al* (2013, p. 89) afirma que “a primeira violência interpessoal que os[as] travestis sofrem é exatamente o fato de serem tratados como destituídos de humanidade. Quando vão à procura de emprego, os[as] travestis não são considerados pelos profissionais como um recurso humano para o trabalho”. Isso pode marcar a experiência travesti diante do mercado e faz com que muitas delas desistam da procura por vagas e novas oportunidade em vista da decepção de tentativas anteriores, já que o mercado não está aberto à inserção travesti nas ocupações laborais formais.

Logo, pode-se perceber que o espaço para as travestis no mercado de trabalho quase não existe, o que torna profundamente necessária a concepção de programas e iniciativas de valorização profissional, acesso a qualificação e oportunidades de trabalho, e que ajudem na propagação de ações que promovem o combate à discriminação. Valorizar a diversidade e combater o preconceito são argumentos defendidos amplamente pelo senso comum, porém é difícil que isso

ocorra de formas efetivas dentro de organizações.

Diante disso, surgem iniciativas para discutir a questão e buscar formas de viabilizar essa inserção. Um desses projetos é o site Transempregos que surgiu a partir da dificuldade e discriminação sofrida pelo designer de produtos Paulo Bevilacqua em conseguir um emprego por ser transexual. O site tem o objetivo de ofertar empregos para pessoas trans através de um método simples em que travestis e transexuais cadastram seus currículos e acompanham as vagas ofertadas, enquanto empresas que se mostram abertas a inclusão cadastram suas vagas no site. Eles buscam incentivar as empresas a se preocuparem com responsabilidade social, inclusão e investimento na diversidade:

Caso você seja empresário ou recrutador e, sua empresa esteja preocupada em fazer justiça social, ao mesmo tempo que precisa de pessoas dinâmicas, pró-ativas, cheias de vontade de encontrar um emprego em que elas possam ser valorizadas como profissionais, independente da identidade de gênero que possuem, cadastre sua vaga em nosso site. Entre em contato com nossos profissionais e, ouse experimentar dar uma oportunidade a quem geralmente só recebe “nãos” quando vai procurar emprego – e isso em nada se deve ao fato de não possuírem competência e capacidade de se adaptarem a novos ambientes e situações, pois para superar as adversidades da vida, essas pessoas já demonstram estar à frente de muitos outros. (TRANS EMPREGOS, 2013).

Além de fornecer oportunidades de acesso ao trabalho, o projeto divulga e faz parcerias com programas de capacitação que atendam transexuais, travestis e pessoas não binárias. Outros projetos existentes buscam a inserção travesti nas universidades através de sistemas de cotas ou cursinhos populares.

Mas é preciso pensar também sobre a diversidade a partir da ótica de responsabilidade social dentro das organizações, conceituada pelo Instituto Ethos como

[...] a forma de gestão que se define pela relação ética e transparência da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Também se caracteriza por estabelecer metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Destaca-se o respeito à diversidade e a redução de desigualdades sociais como os principais focos para garantir o acesso e permanência das travestis no mercado de trabalho. O que poderia ser garantido através de uma conduta organizacional que priorize a diversidade em suas instâncias e assegure

[...] a consideração das singularidades, a promoção do respeito aos direitos humanos e de práticas que aproximem as pessoas umas das outras, bem como a empresa da pluralidade que há no mundo, ampliando entendimentos e melhorando a qualidade das relações entre todos. Essa gestão de pessoas e de relacionamentos com diferentes públicos ou stakeholders busca gerar sinergias, trocas, interações criativas e inovadoras, com adição de valor para todos. (ETHOS, 2013, p. 32)

Uma gestão que crie espaço para a inclusão da diversidade em todas as suas instâncias de forma a garantir um espaço de trabalho que seja formado por diferentes pessoas e pontos de vista, fortalecendo as interações e gerando valor não só para as pessoas e organizações, mas para a sociedade como um todo. A gestão da diversidade manifesta-se

[...] na promoção de interações, encontros, compartilhamentos de perspectivas, expectativas e aprendizados em ambiente de alta cooperação e desempenho. Ambientes respeitosos e inclusivos permitem essa interação criativa, que gera inovação e construção de soluções interessantes para a diversidade de demandas com as quais a empresa deve se relacionar. (ETHOS, 2013, p. 32)

Porém é preciso fazer criar ressalvas nessa ideia de gestão da diversidade, visto que os administradores e gestores são detentores de poderes e privilégios e que a noção de não-discriminação é contrária à lógica capitalista (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004).

O termo gestão abrange todas as operações necessárias para medir e controlar certo objeto – no caso, a diversidade. A redução de um problema social à dimensão técnica elimina o caráter político da questão. Elimina-se a ameaça da ruptura da unidimensionalidade pela ação afirmativa com a aceitação da ideia de diversidade como vantagem competitiva. A diferença neutralizada transforma-se em mercadoria e pode ser gerenciada como um recurso da organização. (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p. 27)

Isso torna inevitável a crítica da gestão da diversidade da forma padronizada importada de países desenvolvidos. No Brasil, essa gestão da diversidade “contribuiu para a negação do preconceito por meio da redução das diferenças à forma de mercadoria, realizando um movimento de reificação das relações sociais” (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p. 28).

Para criar uma real inclusão e participação da diversidade nas organizações é preciso deslocar questões políticas e sociais para dentro dos espaços organizacionais. O que significa ir além dos discursos e criar medidas para que a garantia dos direitos humanos e do acesso ao mercado seja garantido para todas. Além de espaço, também é preciso dar visibilidade e voz para que as travestis possam ser parte integrante do mercado de trabalho e protagonizar o diálogo sobre o tema. Isso pode ser garantido através de políticas e práticas que vão de encontro com o papel social, político e constitutivo da comunicação para a construção de espaços organizacionais inclusivos.

#### 4. COMUNICAÇÃO E INCLUSÃO DE TRAVESTIS NOS ESPAÇOS ORGANIZACIONAIS

É costumeiro narrar a diversidade simplificando-a, criando uma imagem do outro sem considerar suas complexidades. Comunica-se o outro através do estereótipo, da construção de sua imagem sem permitir que ele questione ou interfira nessa representação.

Jesús Martín-Barbero dialoga com os estudos de Muniz Sodré e afirma que

Aquele que busca nas outras culturas aquilo que mais se parece com a nossa e para tanto silencia ou adelgaça os traços mais conflitivamente heterogêneos e desafiantes. E para isso não haverá outro remédio senão estilizar e banalizar, isto é, simplificar o outro, ou melhor, descomplexizá-lo, torná-lo assimilável sem necessidade de decifrá-lo. Não é com imagens baratas e esquemáticas dos indígenas, dos negros, dos primitivos que a imensa maioria dos discursos midiáticos, e especialmente da televisão, nos aproxima dos outros? E de forma parecida funciona o mecanismo de distanciamento: exotiza-se o outro, folcloriza-se o outro em um movimento de afirmação da heterogeneidade que, ao mesmo tempo que o torna “interessante, o exclui de nosso universo negando-lhe a capacidade de interpelar-nos e questionar-nos”. (MÁRTIN-BARBERO, 2003, p. 72)

Na perspectiva de uma sociedade normativa, conduzida por padrões que constituem o que se define como normalidade, constrói-se uma imagem estereotipada, folclorizada, dos corpos que não se adequam e os distanciam do diálogo. Essa representação é reforçada constantemente pela forma como se representa ou dialoga com o outro e isso é potencializado através da comunicação.

Os processos exercidos não só pelas comunicações midiáticas, mas também pelas organizacionais interferem e impactam de forma política, cultural, social e econômica. Essas comunicações são pensadas e direcionadas para o padrão estabelecido pela heteronorma que é masculino, branco, heterossexual, cisgênero e cristão, o que impede o exercício da democracia e invisibiliza, exclui e até mesmo “demoniza” aqueles que não se enquadram nas percepções e comportamentos padronizados, nesse caso, as travestis (ARBEX JUNIOR, 2003).

Essa comunicação, de forma geral, é pensada de forma a considerar e representar a parcela da população considerada mais “relevante”, o que resulta em grupos que não são retratados ou, se retratados, estigmatizados. Isto pode ser

facilmente observado pela mídia e a forma com que as travestis são representadas por ela, quando isso acontece. Segundo Augusto (2017, p. 113), em sua pesquisa que analisa 14 anos de reportagens que envolvam as travestis na Folha de São Paulo, “a representação das travestis como sendo diretamente ligadas a área da marginalidade e da violência é elevada”. A autora ainda completa, demonstrando como se dá essa representação, ao dizer que “as representações e formas identitárias disseminadas sobre as travestis são provenientes de fontes que não as próprias travestis, sendo possível notar que não era dada a elas a chance de se expressar” (AUGUSTO, 2017, p. 111).

Tal tendência a exclusão, ou mais propriamente a incorporação marginal, de alguns grupos pelos meios traz à tona a discussão sobre os filtros de seleção e o distanciamento dado a determinados elementos sociais e o destaque dado a outros. Ou ainda, aos papéis que são destacados acerca dos agentes sociais, quando apresentados pela mídia. Tende-se a dar um destaque diferenciado para participantes de grupos influentes, políticos e pessoas consideradas famosas, seja por sua profissão ou por outro motivo que ocasionou sua fama. Por outro lado, participantes de grupos considerados “minoritários”, mas também outros indivíduos ou grupos, além de não receberem um tratamento como os outros elementos, são, tendencialmente, representados de forma estigmatizada, preconceituosa ou excludente. (AUGUSTO, 2017, p. 33)

Quando focada somente na representação dos padrões, a comunicação exclui os corpos não binários e fora da norma. Cria-se uma barreira entre o “nós”, dentro da norma e o “eles”, indivíduos fora da norma, que impede a existência de uma comunicação recíproca, que representa todos os indivíduos e suas necessidades e exercite os direitos humanos. Em especial, quando relacionada às organizações e questões ligadas à inserção da população travesti em um ambiente de trabalho em que se exercite os direitos humanos, a comunicação possui grande potencial transformador para a garantia de espaços que sejam de fato inclusivos.

Esta pesquisa busca discutir sobre as perspectivas de atuação das RPs na construção de espaços organizacionais inclusivos para a população travesti. Para tanto este capítulo abordará como a comunicação, em especial as Relações Públicas, pode inverter as barreiras existentes e exercer seu papel político para auxiliar na construção de espaços organizacionais inclusivos para a população travesti.

#### **4.1 Diversidade nas organizações e a inclusão de travestis no ambiente organizacional**

A diversidade, segundo Fleury (2000, p.20 *apud* ECCEL E FLORES-PEREIRA, 2008, p. 3), “é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social”. Eccel e Flores-Pereira (2008, p. 3) ainda restringem esse conceito para “o que se afasta de uma identidade: homem branco, heterossexual e sem deficiências”. Nesse caso, outras identidades de gênero, raça, classe social e deficientes.

Nkomo e Cox Jr. (2014) explicam - através de conceitos da teoria estrutural de Blau (1977) e da teoria dos estados de expectativa de Berger e Zelditch (1985) - que as identidades de gênero e raça são as que mais causam impacto nas interações sociais, principalmente no acesso a recursos, o que as tornam indicadores independentes de status que determinam a inclusão ou exclusão dos sistemas sociais.

Uma questão interessante de se retomar é a expressão da identidade travesti através de sua estética que exhibe atributos que são ligados a questão de prestígio social, o que, nesse caso, costuma excluí-las dos espaços. Simões et al (2010, p. 48) afirmam sobre essa estética “como arranjos voltados à produção e performance de corporalidades que lidam com valores e representações associados a marcadores de diferença, reelaborando contextualmente seu significado e seu impacto nas interações sociais”.

Esse impacto, relacionado a forma que elas são vistas e expressam sua identidade no corpo, acarreta na dificuldade de inserção travesti nas organizações e na falta de representatividade delas nesses espaços, o que não deixa de ser outro empecilho para impulsionar a ocupação desses espaços. Não ter representantes dessa identidade de gênero nas organizações ajuda a estigmatizar o papel da travesti diante do mercado, tanto para a sociedade em geral quanto para as próprias travestis que, ao não ver outras ocupando o espaço organizacional, constrói uma percepção de mundo em que elas não possuem direito a esses espaços

As representações sociais se referem a um processo dinâmico, ao mesmo tempo psicológico e social, em que a realidade é “interpretada” e “traduzida” por meio do grupo de referência, implicando posicionamentos individuais sobre o objeto

representado. Ao mesmo tempo, diz respeito a como o indivíduo percebe o mundo que o cerca, e como consegue, na interação com seus pares, influenciá-los e ser por eles influenciado nas formas de representar a realidade (ECCEL et al, 2015, p. 6)

Essas representações regulam como os sujeitos interagem com os outros, com o mundo e, nesse caso, com as organizações. Quando se pensa em um espaço de igualdade e inclusão, é necessária a representação e interação ativa de todos os indivíduos. Assim, é “fundamental a construção de políticas de inclusão para o reconhecimento da diferença para desencadear uma revolução conceitual que conceba uma sociedade onde todos devem participar com direito de igualdade e de acordo com suas especificidades” (CONFORTO; SANTAROSA, 2002, p. 89 apud ALMEIDA, 2017, p. 7)

Incluir a diversidade dentro dos espaços organizacionais é um trabalho de grande importância, porém, no contexto brasileiro, as organizações ainda apresentam dificuldades para reconhecer a necessidade de se trabalhar essa questão, visto que a discriminação está intrínseca no dia a dia de nossa sociedade (SAJI, 2005).

Como apresentado anteriormente, o mercado de trabalho ainda é muito hostil para a inserção travesti, o que as afasta do ambiente organizacional e, mesmo quando estão inseridas, apresenta empecilhos para sua permanência.

A gestão da diversidade apresenta-se como uma possibilidade para aumentar essa inclusão, porém é preciso compreender que essa gestão não se refere a um ajuste das minorias sociais a uma cultura organizacional dominante, mas sim exercer um processo construtivo de cultura que seja heterogênea e considere suas necessidades.

Segundo Nunes (2017), com base nos estudos de Pereira e Hanashiro, a gestão da diversidade possui dois enfoques, um baseado na dissolução das diferenças e outro na sua valorização. O primeiro ignora as diferenças de identidade social dos indivíduos e os considera como detentores das mesmas oportunidades, não importando quem são, mas somente sua capacidade de gerar resultados. O segundo, com foco na valorização das diferenças, “inclui iniciativas que procuram realçar as diferenças entre as pessoas a partir das características grupais a que os indivíduos pertencem” (PEREIRA e HANASHIRO, 2007, p. 6 apud Nunes, 2017, p. 21). Nessa visão, entende-se que as oportunidades não são iguais e que isso, além

de precisar ser respeitado, deve levar à criação de políticas que garantam essa igualdade (NUNES, 2017).

As percepções e práticas organizacionais costumam ser

[...] orientadas por um objetivismo pragmático e simplificador, a partir das quais as pessoas “que contam são as que são clientes”; os lugares são sempre tratados como “mercado”; as comunidades que importam são “as que podem criar problemas”; as forças consideráveis são as que afetam os negócios diretamente; o espaço é aquele em que a organização se situa geograficamente. (CAVALCANTE, 2010, p. 122)

Dessa forma, a gestão das organizações acaba por anular as subjetividades de seus atores sociais e por não considerar suas realidades e identidades, essas que não são abandonadas quando o indivíduo se insere no contexto organizacional. De acordo com a teoria de relações intergrupais incrustadas, os indivíduos não deixam de lado suas questões identitárias e elas são parte relevante de suas ações no contexto organizacional (NKOMO e COX JR, 2014). O foco somente nos ideais de mercado impede que se permita a real inserção da diversidade neste ambiente.

Mais do que se (pre)ocuparem com a qualidade de vida dos sujeitos que constituem a organização, particularmente no que tange a seus desejos, objetivos, sentimentos, diante da situação de certa dependência que eles têm das organizações, de modo geral, os gestores somente atentam para os objetivos organizacionais, até porque é da consecução de tais objetivos que depende a continuidade da organização. E isso, por si, tende a ser assumido como justificção para as ações de sobredeterminação, tais como as tentativas de anulação das subjetividades. (BALDISSERA, 2010, p. 66)

Porém essa visão objetiva e simplista não possui mais êxito no momento atual. As organizações não podem continuar interagindo e comunicando-se somente com quem as interessa. “Parece inadiável a construção de uma noção de realidade social na qual se se considerem de fato as opiniões e visões de mundo dos atores sociais, dialogue com eles no plano objetivo, mas também no plano subjetivo, e se façam conexões com as expectativas e tendências presentes no campo do simbólico” (CAVALCANTE, 2010, p. 122).

Quando as organizações apresentam limitada capacidade para

entender a complexidade ao seu redor, lidar adequadamente com ela, reconhecer e respeitar as significações sociais e os simbolismos que emergem de seus atores, sua história, seus conflitos e suas subjetividades, na prática estão sendo levadas a leituras imediatistas da realidade, relações instrumentais com os atores sociais, comportamentos isomórficos ou orientados por modismos. Em outras palavras, ocorre uma desconexão com as tendências sociais, dificuldade para diagnosticar e responder às oportunidades de mercado, reatividade frente às mudanças nas leis e nas expectativas públicas, inapetência para a inovação, indiferenciação (ou isomorfismo), inadaptação a culturas locais, hostilidade potencial da opinião pública. (ibidem, p. 121)

Dessa forma, pode-se depreender que, segundo a atual lógica organizacional - voltada exclusivamente para sua continuidade pelos resultados - o espaço que poderia ser dedicado às subjetividades e ao bem estar dos indivíduos é ignorado. Ou seja, no modelo atual é deixada de lado a real importância de conceitos como a diversidade de forma mais específica, pois a energia que seria utilizada na sua promoção acaba por ser drenada para a obtenção de lucro e manutenção dos modelos de negócio.

#### **4.2 O nexo entre Comunicação organizacional e Relações Públicas para inclusão de travestis em ambiente organizacional**

Para que seja possível pensar a diversidade e inclusão dentro das organizações, faz-se necessário humanizar a forma como se pensa os espaços organizacionais. Dessa forma, tira-se o foco da visão habitual de gestão centrada no desempenho e na produtividade, que deixa de considerar as subjetividades dentro das organizações, e vê-se necessária a humanização.

A humanização é mais integralmente percebida quando a diferença é reconhecida e tematizada na vida organizacional. E ao falar em diferença, aqui me refiro a formas de subjetividade humana como as articuladas por meio de raça, classe, gênero, sexualidade, saúde, e etc. e as formas de pensar e construir vocabulários e conhecimento para compreender a vida organizacional. (KUNSCH, 2010, p. 29).

Essa dimensão humana, muitas vezes esquecida, pode ser exercida através da comunicação, porque “as organizações são formadas por pessoas que se

comunicam entre si e que, por meio de processos interativos, viabilizam o sistema funcional para a sobrevivência e consecução dos objetivos organizacionais em um contexto de diversidade, conflitos e transações complexas” (KUNSCH, 2010, p. 48). Dessa forma, a organização não existe sem comunicação, “a organização é comunicação e se auto organiza com e graças à comunicação” (ibidem, p. 49).

A comunicação como campo de conhecimento é um processo contínuo e permanente que permeia as interações humanas, atuando como sistema dialógico com o objetivo de informar, persuadir, motivar e alcançar a compreensão mútua. Sendo a comunicação essencialmente uma dimensão social, podemos considerá-la como uma célula indispensável aos sistemas sociais, ou seja, se não há comunicação, não há sistema social. Desta forma, também, as organizações são sistemas que, como todo sistema social estão constituídas por comunicações. (FERRARI, 2008, p. 78)

As organizações são constituídas de e por comunicação. Assim,

[...] a comunicação organizacional deve ser entendida de forma ampla e abrangente, vendo-se como se processa a comunicação dentro das organizações e aos agrupamentos de pessoas que a integram ou com ela interagem, a comunicação organizacional envolve processos comunicativos, além de todos os seus elementos constitutivos e a construção de sentidos dos sujeitos e/ou agentes integrantes em diferentes momentos e contextos. Nesse âmbito complexo faz-se necessário ver a comunicação inserida nos processos simbólicos e com foco nos significados dos agentes envolvidos, dos relacionamentos interpessoais e grupais, valorizando as práticas comunicativas cotidianas e as interações nas suas mais diversas formas de manifestação e construção social. Essa comunicação acontece e se processa em todos os tipos de instituições e organizações: públicas, privadas e do terceiro setor. (KUNSCH, 2010, p. 43)

Figueira complementa essa visão, afirmando que

À luz da complexidade como paradigma, a “comunicação é o processo de construção e disputa de sentidos” (Baldissera, 2008, p. 33) no âmbito das organizações, o que implica que a comunicação se caracterize por ser uma relação entre pelo menos dois — o eu e o outro — ou seja, identidade-alteridade; sujeito-sujeito; empresa-público. Tal disputa de sentido inscreve-se na noção defendida por Foucault, para quem toda a relação é uma relação de forças, isto é, a comunicação é

uma busca pelo poder. (FIGUEIRA, 2014, p. 59)

Nessa relação com o outro através da comunicação, os indivíduos são afetados e afetam o ambiente organizacional por meio de suas narrativas. Narrativas estas que são ligadas às identidades de cada indivíduo e como se relacionam com a sociedade, o que forma sua visão de mundo e como ela é expressa para o outro. Porém o que ocorre é que o tecido social define os espaços de quem narra e quem é narrado, ou seja, “os regimes narrativos instituídos permitem, ou demandam, que apenas uma pequena parcela do mundo vivido possa ser convertido em uma narrativa, e menos espaço ainda existe para que essas narrativas se tornem conhecidas em um espaço público” (MARTINO, 2016, p. 47). Isso acaba por reduzir algumas narrativas ao senso comum, minimizando sua complexidade e construindo estereótipos.

O estereótipo, nesse caso, antes de ser propriamente “ruim”, é especificamente redutor, permitindo que a alteridade seja entendida, mas apenas como caricatura – isto é, com o exagero de alguns de seus traços e o apagamento de outros, em uma apreensão unilateral que é exatamente o contrário do que se propõe como uma possibilidade de entender o outro em sua complexidade. (MARTINO, 2016, p. 46)

Esse fenômeno de estereotipação acontece com frequência em relação a vivência travesti. Suas narrativas são direcionadas ao lugar comum, apagando suas subjetividades e as colocando sob uma visão discriminatória que as percebe como seres anormais, as excluem dos espaços organizacionais e as direcionam somente para a margem.

A inclusão da diversidade nas organizações perpassa pela mudança do foco narrativo da normatividade para uma construção, por meio da humanização da comunicação como função social e política, em que as travestis possam conquistar espaços de fala e protagonismo de suas narrativas.

Assim, a partir de seus lugares de fala, articulados em relações de comunicação, os sujeitos atualizam-se como forças e percebem-se construindo e disputando sentidos, realizando interpretações de modo a, sob formas e prismas diversos e em variados níveis de tensão, nem sempre conscientes, interpelarem a cultura/cultura organizacional e serem por ela interpelados. (ibidem, p. 69)

Porém, questiona-se se essa mudança realmente acontece na prática de gestão da diversidade ou se as ações, em teoria, não discriminatórias só existe pela busca de legitimidade social. Isto posto,

[é] de se considerar a efetividade e os desdobramentos dos discursos empresariais pró-diversidade. A efetividade se refere à intensidade com que são praticadas as políticas de igualdade de oportunidades entre indivíduos de segmentos socialmente discriminados. Os desdobramentos são um efeito da adoção ou não de tais medidas, pois a legitimidade é ameaçada quando os indivíduos não acreditam nas políticas pela ausência de oportunidades de ascensão e de reconhecimento. (SARAIVA E IRIGARAY, 2009, p. 339)

Essa efetividade pode ser garantida através de práticas de comunicação organizacional que envolvam o olhar das relações públicas. As relações públicas “ampliam os lugares e processos de escuta procurando compreender a diversidade de ideias e posturas dos públicos, interpretar tal diversidade e, em diálogo, (re)construir a rede simbólica da entidade” (BALDISSERA, 2009, p. 12 *apud* FIGUEIRA, 2014, p. 61)

#### **4.2.1 As Relações Públicas**

Segundo Cicilia M.Krohling Peruzzo (1999, p. 12), as relações públicas

[...] constituem-se num conjunto de atividades que materializam o relacionamento de uma organização com os seus públicos, mediante o uso planejado de uma série de instrumentos e estratégias comunicacionais. Elas devem ser tomadas como um dos alicerces de um processo de comunicação integrada portanto interagindo com as áreas de marketing, propaganda, promoção de vendas etc.

As relações públicas, atualmente, caracterizam-se por garantir o relacionamento entre organizações e seus públicos de forma a assegurar os interesses de ambas as partes. Grunig (2003) afirma que as relações públicas compreendem o meio social da organização, o que as difere do marketing que se dá no meio econômico. O meio social é formado pelos públicos que se relacionam com as organizações, ou seja, “grupos sociais que respondem às consequências que as

organizações lhes propiciam e que tratam de participar das decisões gerenciais com o objetivo de servir a seus próprios interesses” (GRUNIG, 2003, p. 77).

Para Porto Simões (1984, p. 28), as Relações Públicas são “um processo pluridimensional de interações das organizações com seus públicos. Esse processo, em sua dinamicidade, implica as causas e os efeitos, com todas as variáveis, de todos os tipos de relações entre os dois componentes”.

O profissional busca auxiliar nas tomadas de decisões a fim de facilitar a participação dos públicos nas ações organizacionais, garantindo um o exercício da responsabilidade social através do modelo “simétrico de duas mãos”, em que “há uma busca de equilíbrio entre os interesses da organização e dos públicos envolvidos. Baseia-se em pesquisa e utiliza a comunicação para administrar conflitos e melhorar o entendimento com os públicos estratégicos” (GRUNIG, JAMES E HUNT, TOLD, *apud* KUNSCH, 1997, p.110-111).

A função organizacional de relações públicas é, portanto, de natureza política, porque trabalha com a organização e seus públicos, em termos de relação de poder, serve-se de instrumentos de comunicação, controla a informação, para articular interesses e monitorar conflitos. (PORTO SIMÕES, 1984, p. 57)

É necessário reforçar que as relações existentes entre organização e seus públicos também são relações políticas, visto que há, nessas relações, tomada de decisão e processo de escolha. As organizações fazem parte da manutenção do sistema social e esses processos que envolvem o decidir e o fazer são responsáveis por legitimar a organização frente a seus públicos. (PORTO SIMÕES, 1984).

O objetivo das Relações Públicas, função organizacional e atividade profissional é o de legitimar as ações organizacionais de interesse público. A sustentação dessa assertiva inicia-se pela explicação de que toda e qualquer ação organizacional é efeito de uma decisão tomada anteriormente, por qualquer membro da mesma. Nada é feito sem que se tenha decidido fazê-lo. (PORTO SIMÕES, 1984, p. 108)

Como o autor afirma, nada é feito sem que haja uma decisão. E isso é válido tanto para as ações que são realizadas pelas organizações, quanto para aquilo que não é. O processo de decisão envolve também o fato de as organizações não se interessarem ou não fazerem nada a respeito de determinada questão social. O não

fazer já é um posicionamento desse processo de decisão acerca de suas ações de responsabilidade social.

[...] as organizações exercem responsabilidade social quando consideram, além dos seus próprios interesses, os interesses dos públicos. Quando uma organização ignora ou se opõe aos interesses dos públicos, esses mesmos públicos se organizam normalmente em grupos de ativistas que confrontam e desafiam a organização. O resultado é o conflito. As relações públicas servem à sociedade interagindo com os públicos para dar solução a conflitos que possam destruir a sociedade. (GRUNIG, 2003, p. 75)

Dessa forma, o papel das Relações Públicas faz-se necessário para compor um diálogo recíproco, entre as organizações e a sociedade, que viabilize o exercício dos direitos humanos e a construção de uma sociedade igualitária, justa e livre, agindo como potencializadora das oportunidades de mudança e de transformação social (PERUZZO apud MURADE, 2007).

As Relações Públicas se estabelecem através da mediação das relações entre organizações e seus públicos. Grunig (2011, p. 41) define como essência das Relações Públicas “tornar a organização e seu quadro gerencial mais responsável perante aqueles públicos que influenciam e, neste sentido, a atividade de RP é o exercício da responsabilidade pública”. As Relações Públicas, como parte da gestão estratégica e social, devem garantir que as organizações cumpram sua missão e seus valores e exerçam uma comunicação recíproca com seus públicos.

As funções de relações públicas só podem ser exercidas na base de uma filosofia profissional, ética e socialmente responsável. Enquanto função social devem ser consideradas como uma face da democracia, pois necessitam de liberdade de expressão e de adotar um comportamento moralmente aceitável. São, por isso, uma função que promove o diálogo social, humaniza a face do Estado, defende os direitos de liberdade e igualdade dos cidadãos. (SEBASTIÃO, 2012, p.6)

Grunig (2011) ressalta o desejo dos públicos por uma relação de reciprocidade com as organizações que é alcançada por meio do diálogo. Isso também engloba os desejos por um comportamento socialmente responsável que englobe a inclusão das minorias sociais dentro de seus processos. As Relações Públicas detém de estratégias de gestão da comunicação que “ajuda uma

organização a adaptar-se ao seu ambiente para alcançar o equilíbrio entre seus objetivos comerciais e um comportamento socialmente responsável” (STEYN apud FERRARI, 2011, p. 144).

Porém,

[...] as relações públicas, muitas vezes, são porta-vozes do discurso hegemônico e, por isso, acabam promovendo a manutenção da ideologia dominante, aumentando a exclusão e reforçando o conformismo e a acomodação. Cabe assim questionar até que ponto elas possibilitam a transformação da sociedade, promovendo o público à condição de cidadão. O argumento da harmonia social da compreensão mútua, presente em seu discurso, pode mascarar as reais intenções de quem detém o capital, o conhecimento e a informação, inibindo a subversão, o dissenso e a transformação do cotidiano pela ação dos sujeitos na esfera privada e pública (MURADE, 2007, p.151)

Luiza H. A. Silva (2007, p. 338) assegura que cabe ao relações públicas modificar o paradigma entre a lógica de mercado e a social, “promovendo o equilíbrio entre essas duas lógicas, transformando a conveniência da lógica de mercado em convivência com a comunidade, onde o diálogo e o discurso da comunicação empresarial se faça refletir em mudanças sociais”. A autora ainda afirma que “a responsabilidade social compreende os aspectos dos direitos humanos, dos direitos dos empregados, dos direitos dos consumidores, do envolvimento comunitário, da relação com os fornecedores, do monitoramento e da avaliação de desempenho e dos direitos dos grupos de interesse”.

#### **4.2.2 Responsabilidade Social e Compromissos com a Diversidade**

Como comunicadores sociais, é preciso pensar no contexto de responsabilidade social como forma de ação para englobar os interesses dos grupos marginalizados e criar uma consciência organizacional de corresponsabilidade. “Mostrar o problema, compartilhá-lo, distribuí-lo, para que assim as pessoas se sintam corresponsáveis por ele e passem a agir na tentativa de solucioná-lo” (HENRIQUES et al, 2004, p. 3)

Um forte aliado para se pensar a responsabilidade social no interior das organizações é o Instituto Ethos<sup>4</sup>. Ele atua como um aliado para a criação de

estratégias de mobilização com o intuito de promover uma sociedade mais justa e igualitária, que respeite os direitos humanos.

Ethos define como conceito de Responsabilidade Social,

[...] a forma de gestão que se define pela relação ética e transparência da empresa com todos os públicos com os quais ela se relaciona. Também se caracteriza por estabelecer metas empresariais compatíveis com o desenvolvimento sustentável da sociedade, preservando recursos ambientais e culturais para as gerações futuras, respeitando a diversidade e promovendo a redução das desigualdades sociais.

Uma das ações do Instituto foi a publicação de orientações para as organizações promoverem a inclusão e os direitos LGBTQIA+. Em “O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT”, com a intenção de criar consciência da necessidade de inclusão e valorização da diversidade, o Ethos sustenta que “valorizar a diversidade é enfrentar a homofobia e transfobia” (2013, p. 26), ou seja, ela só se efetiva a partir do reconhecimento de uma norma dominante que, segundo Butler (2014), opera através de práticas que instituem, explícita ou implicitamente, o que seria aceito como normal. Para o Instituto, as organizações devem reconhecer a existência de uma estrutura cultural e social dominante e se dispor a enfrentar esses padrões para interromper com as práticas de discriminação.

Dessa forma, deve-se promover e gerir a diversidade de modo que o diálogo sobre gênero seja constantemente estimulado. Essa gestão precisa considerar as singularidades e respeitar os direitos humanos com o propósito de incentivar a pluralidade e o aprendizado com os diferentes públicos. Fazer isso, “significa, portanto, dar voz, visibilidade e estimular a expressão da diversidade humana para que todos possam interagir a partir de suas realidades para gerar novos aprendizados e soluções que as pessoas sozinhas ou em ambientes muito homogeneizantes não conseguem gerar” (ETHOS, 2013, p. 33).

Contudo, essa valorização e compromisso com a diversidade não podem ser somente discursivos, com o intuito de agradar os consumidores e criar uma imagem de empresa socialmente responsáveis, mas sim propostas efetivas para a execução de projetos de inclusão e igualdade de gênero.

Em relação à diversidade, os discursos são particularmente ambíguos. Em busca de legitimidade social, ao investir em

práticas não discriminatórias, as organizações se habilitam a ser percebidas como mais socialmente responsáveis do que outras que não adotem a mesma postura (WAILES; MICHELSON, 2008). Contudo, são de se considerar a efetividade e os desdobramentos dos discursos empresariais pró-diversidade. A efetividade se refere à intensidade com que são praticadas as políticas de igualdade de oportunidades entre indivíduos de segmentos socialmente discriminados. Os desdobramentos são um efeito da adoção ou não de tais medidas, pois a legitimidade é ameaçada quando os indivíduos não acreditam nas políticas pela ausência de oportunidades de ascensão e de reconhecimento. (SARAIVA e IRIGARAY 2009, p. 339)

Pensando na efetivação desses projetos, o Ethos elenca 10 Compromissos da Empresa com a Promoção dos Direitos LGBT em sua publicação, destaco quatro que são essenciais para promover a inclusão de travestis dentro das organizações.

O primeiro é a promoção de igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT que consiste em estabelecer práticas de não discriminação nos processos de recrutamento e seleção. O segundo fala da promoção de um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.

Outro compromisso destacado é a sensibilização e educação para o respeito aos direitos LGBT. O último que destaco aqui é a promoção de ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.

Além dos compromissos do Instituto Ethos, essa noção de responsabilidade é reforçada pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) na Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, que inclui os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). “A nova Agenda de desenvolvimento propõe uma ação mundial coordenada entre os governos, as empresas, a academia e a sociedade civil para alcançar os 17 ODS e suas 169 metas, de forma a erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta” (PNUD, 2015).

Dentre os 17 ODS, cinco deles se relacionam diretamente com a problemática apresentada, sendo eles: (4) Educação de qualidade; (5) Igualdade de gênero; (8) Trabalho decente e crescimento econômico; (10) Redução de desigualdades; (16) Paz, justiça e instituições eficazes.

O objetivo de número quatro é “assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos”, o que é estritamente importante no caso das travestis, visto que muitas delas

não conseguem terminar os estudos por conta da violência sofrida nos espaços escolares.

Como item cinco, o PNDU definiu “alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas”. Parte desse empoderamento é o de acabar com as formas de discriminação e violência para com as mulheres além de criar políticas para a igualdade de gênero. É importante frisar que esse objetivo não pode somente considerar mulheres cisgêneras, mas sim todas as identidades ditas femininas, como mulheres transexuais e travestis.

O oitavo objetivo é o de “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”. Destaca-se duas metas: “até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor” e “proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”.

O décimo ODS intenciona “reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles. Nele também destaca-se duas metas: “até 2030, empoderar e promover a inclusão social, econômica e política de todos, independentemente da idade, gênero, deficiência, raça, etnia, origem, religião, condição econômica ou outra” e “garantir a igualdade de oportunidades e reduzir as desigualdades de resultados, inclusive por meio da eliminação de leis, políticas e práticas discriminatórias e da promoção de legislação, políticas e ações adequadas a este respeito”.

O Objetivo de número dezesseis é “promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis”. Destaca-se três metas: “reduzir significativamente todas as formas de violência e as taxas de mortalidade relacionada em todos os lugares”; “garantir a tomada de decisão responsiva, inclusiva, participativa e representativa em todos os níveis”; “promover e fazer cumprir leis e políticas não discriminatórias para o desenvolvimento sustentável”.

[...] as organizações podem usar políticas e iniciativas no local de trabalho para atingir um maior desenvolvimento humano e

contemplar questões sociais importantes como a luta contra a discriminação, o equilíbrio das responsabilidades familiares, a promoção da saúde e bem-estar e o aumento da diversidade de suas forças de trabalho. Elas podem, ainda, usar políticas e iniciativas para aumentar a capacidade e empregabilidade dos indivíduos. Empregabilidade refere-se às experiências, competências e qualificações que aumentam a capacidade do indivíduo de obter e reter trabalho decente. (ISO 26000, 2010, p.42)

Os compromissos e metas aqui destacados englobam ações e diretrizes que podem ser garantidas através das relações públicas na comunicação organizacional, desenvolvendo programas e ações voltadas à diversidade, inclusão e responsabilidade social. O comunicador faz-se extremamente necessário para a criação de práticas não discriminatórias, espaços de educação e diálogo e metas de inclusão que assegurem a construção de um ambiente organizacional inclusivo.

#### **4.2.3 O papel da comunicação para a inclusão travesti nas organizações**

Segundo a ISO 26000 (2010, p. 24), “as organizações têm a responsabilidade de respeitar os direitos humanos, inclusive dentro de sua esfera de influência”. Nesse cenário,

A gestão da comunicação na empresa socialmente responsável envolve a atuação do profissional de relações públicas, que deve ter habilidades específicas para tanto. Ele deve propor e executar programas de participação social e avaliar seus resultados; promover práticas de trabalho voluntário; desenvolver programas de esclarecimento público; identificar a visibilidade da empresa diante de seus diversos públicos; sugerir e efetivar parcerias com organizações sem fins lucrativos, de maneira ética e construtiva; encontrar formas de posicionar a organização perante a opinião pública, de maneira social e ambientalmente correta; e estabelecer processos de controle para que seus planejamentos se tornem cada vez mais eficazes. (CARVALHO, 2007, p. 352)

O relações públicas deve contribuir ativamente para esse posicionamento humano e social das organizações, sendo responsável por auxiliar “na construção de sua identidade, valores éticos, morais, culturais e organizacionais, evidenciando a importância desse profissional e sua atuação enquanto agente participativo da

construção de uma cultura organizacional inclusiva verdadeiramente efetiva” (ALMEIDA, 2017, p. 3).

A função de comunicação/relações públicas ajuda a construir competências de diversidade por parte de funcionários e gestores, isto é, auxilia no desenvolvimento de mais conhecimento, atributos e habilidades para uma comunicação bem-sucedida com grupos distintos. Quem escreve sobre competências da diversidade sugere que conhecimento e habilidades para construir relações com grupos distintos é uma questão de treinar ou construir competências. Entre estas estão a consciência cultural, a compreensão de culturas diferentes, marcos sociais/políticos/econômicos/históricos e demografias variáveis. Os atributos pessoais para as competências da diversidade são flexibilidade, respeito e empatia. As habilidades de comunicação da diversidade incluem: comunicação intercultural, trabalho em equipe, desenvolvimento de linguagem, solução de conflitos e liderança (TILFORD GROUP). (TOTH, 2010, p. 131)

Ainda que a prática de inclusão da diversidade esteja relacionada com o trabalho desenvolvido pelas relações públicas, isto nem sempre está inserido nos programas e planejamentos de comunicação das organizações. Ou, quando inserida, possui um viés ligado ao politicamente correto e a construção de uma imagem organizacional positiva, sem que ocorra uma real mudança com base no desenvolvimento social, nos direitos humanos e na cidadania. Muitas vezes, “em vez de usar as práticas comunicacionais para empoderar os cidadãos para trabalharem em grupos e construírem condições sociais justas, as relações públicas fazem o oposto, encorajando uma atitude passiva”(DEMETRIOUS, 2013 *apud* SALVATORI, 2017, p. 196).

O questionamento que paira no ar para a opinião pública é de quais organizações efetivamente utilizam estratégias de relações públicas para dialogar e aprender com a diversidade que as rodeia e quais seguem diretrizes dos tempos politicamente corretos, sem que valores centrais de cidadania, como liberdade e igualdade, sejam internalizados e praticados em todos os seus ambientes de influência. Sem contar os inúmeros casos de organizações públicas e privadas que estacionaram seus valores nos arcabouços do privilégio e da desigualdade social, com argumentos moralmente questionáveis sobre a atribuição de responsabilidades e o abandono institucional da ética na gestão pública. (SALVATORI, 2017, p. 198)

A comunicação, segundo Peruzzo (2007), permite a construção de um modelo de transformação social com base em um desenvolvimento sustentável e participativo com foco no exercício da cidadania. A cidadania é fundamentada nos princípios básicos da “liberdade e [d]a igualdade, e o desenvolvimento de uma sociedade pode ser medido pelo grau com que estes princípios são expressos e exercitados na forma de direitos e deveres” (PERUZZO, 2007, p. 46). A autora ainda recorda que, em nossa estrutura social marcada pela desigualdade, “uns são mais cidadãos que outros, sendo estes a maioria” (ibidem, p. 46).

Oliveira (2011, p. 80 apud SALVATORI, 2017, p. 200) reitera que cidadania se baseia no “respeito aos direitos humanos, participação nos negócios públicos, deveres e direitos, inclusive os ecológicos, de gênero, étnicos, liberdade de expressão, respeito à individualidade e às identidades específicas e justiça social”.

Exercer a cidadania e a inclusão significa respeitar e garantir direitos e participação de todas as identidades de gênero. E não adianta só a inserção, é preciso que o comunicador desenvolva políticas nos espaços organizacionais e crie diálogo com essas identidades, afinal “estar dentro de determinados espaços sociais não é inclusão, visto que, a exclusão está infiltrada nas relações” (ALMEIDA, 2017, p. 4). Faz-se necessário a criação de ações afirmativas, ou seja, políticas que visam garantir o acesso das travestis ou de outros grupos que têm o acesso negado, mas é preciso ir além e possibilitar a permanência, que pode ser alcançada pela gestão da diversidade que não seja focada no controle dessas identidades (GALEÃO-SILVA e ALVES, 2004).

[...] o comunicador [...] trabalha para fazer possível uma comunicação que diminua o espaço das exclusões ao aumentar mais o número de emissores e criadores do que o dos meros consumidores. Essa reconfiguração do comunicador como mediador volta-se basicamente para o entendimento da comunicação como a colocação em comum de sentidos da vida e da sociedade. O que implica dar prioridade ao trabalho de ativação, nas pessoas e nos grupos, de sua capacidade de narrar/construir sua identidade, pois a relação da narração com a identidade não é meramente expressiva, mas constitutiva: a identidade individual ou coletiva não é algo dado, mas em permanente construção, e se constrói narrando-se, tornando-se relato capaz de interpelar os demais e deixar-se interpelar pelos relatos dos outros (MARTIN BARBERO, 2003 apud SALVATORI, 2017, p. 200)

Esse vínculo entre organização e a diversidade, com base nos estudos de Zimerman (2000), pode ser expresso em três faces complementares: “o reconhecimento do outro como um ser autônomo, com ideias, valores e condutas diferentes das suas; o reconhecimento aos outros, que desenvolve a capacidade de consideração e gratidão e o reconhecimento pelos outros, fundamental para a autoestima” (FLORCZAK, 2017, p. 137). Assim, a comunicação é resultado da interação e reconhecimento do outro através de sua identidade e suas narrativas em um processo dialógico.

Pérez (2012) defende que a comunicação estratégica não é só falar e divulgar, mas também, *escutar e dialogar* (grifo do autor), buscar mais articulação que persuasão, mais conectividade que difusão, compartilhar e harmonizar percepções e valores mais que impor valores. Além disso, o autor sugere que a comunicação seja lugar de encontro e geração de significado e de sentido compartilhado. Ou seja, uma visão que pode compatibilizar os processos comunicacionais baseados na interação dialógica espontânea e àqueles baseados na interação estrategicamente gerida. (ibidem, p. 141)

Matos (2009:XXXVIII *apud* VIEIRA e GONÇALVES, 2014, p. 123) complementa essa visão ao dizer que

[...] a comunicação corporativa deve pautar-se pelo compromisso ético de construir canais de diálogo e pelo exercício efetivo da responsabilidade social e ambiental da empresa. A comunicação deve caracterizar-se pela verdade, pelo respeito à diversidade dos públicos interno e externo, pela eliminação do preconceito de qualquer ordem e pela manutenção de um clima favorável ao compartilhamento de informações, ideias e conhecimentos.

O diálogo permite um espaço de construção e desconstrução das narrativas, que, nos espaços organizacionais, “pode significar que os sujeitos organizacionais constituirão o espaço efetivo do diálogo quando se abrirem a um processo que resguarde as diferenças e não busque apenas o convencimento (FLORCZAK, p. 146). As organizações, bem como as relações públicas, necessitam estar abertas para o outro, para a construção recíproca do diálogo e principalmente para ouvir, através dos princípios da alteridade.

Passamos a compreender, então, o diálogo como o próprio espaço da transformação da comunicação no contexto das organizações, ou seja, na organização complexa, baseada na lógica relacional, são as experiências vivências de diálogo que potencialmente podem constituir a comunicação presente em todos os processos e que asseguram a circulação de sentidos e significados entre os sujeitos. Ou, visto de outro modo, a comunicação estratégica no contexto das organizações, como área de pesquisa e de práticas, se configura pelo diálogo que, recursivamente, viabiliza as relações e estabelece vínculos que redefinem o mundo em transformação. (ibidem, p. 149)

Baldissera (2009, p. 143 *apud* Salvatori, 2017, p. 199) complementa essa visão ao afirmar que “[...] na medida em que a comunicação se qualifica como dialógica, apresenta-se como lugar e meio para que os sujeitos possam se realizar como diversidade, atualizando suas ideias, seus pensamentos, suas concepções e/ou suas diferenças sem que uns se sobreponham aos outros”.

Então, percebe-se o surgimento do “profissional de relações públicas como ativista organizacional, que exerce a consciência na organização, resistindo às estruturas de poder dominantes, principalmente quando essas estruturas não são inclusivas”. (HOLTZHAUSEN; VOTO, 2002 *apud* SALVATORI, 2017, p. 198). Um perfil de agente de mudança focado na transformação e humanização dos espaços organizacionais atuando no processo decisório para a emancipação e protagonismo dos atores sociais e da diversidade.

Diante dessa perspectiva, define-se algumas diretrizes que complementam a reflexão apresentada nesse trabalho baseadas nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável. Com o objetivo de auxiliar na redução da transfobia e dos estigmas relacionados às travestis e inserir o debate sobre tema no ambiente organizacional, foram estabelecidas nove diretrizes para uma comunicação ativa na inclusão travestis com a criação e manutenção de ambientes organizacionais que não excluam suas narrativas (ANEXO 1).

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo iniciou-se com o objetivo de provocar reflexões sobre o papel das Relações Públicas na inclusão de travestis no ambiente organizacional. Partiu-se do pressuposto de que as organizações são um espaço marcado pela discriminação e preconceito contra outras identidades que não sejam a do homem, branco, cisgênero e heterossexual.

Quando o foco do olhar é direcionado para outras identidades de gênero, como as travestis, encontra-se uma realidade de exclusão e marginalização em diversas instâncias sociais. Através do levantamento feito durante o estudo, com base nas pesquisas de Judith Butler (2003, 2009, 2016), Larissa Pelúcio (2004, 2005, 2009) e Berenice Bento (2006, 2008), entende-se gênero como construção dentro de uma estrutura social de relações de poder que hierarquiza e normatiza as vivências de gênero.

Diante disso, pode-se questionar diversas coisas como: O que é ser homem? O que é ser mulher? Como operam as normas de gênero? O que é ser travesti? Quais os papéis designados para as travestis na sociedade? Qual o papel do trabalho para o ser humano? Como o mercado de trabalho se relaciona com as travestis? Como se dá essa inserção?

De acordo com a estrutura social, define-se papéis de gênero para o que se considera feminino ou masculino e eles são impostos aos indivíduos com base em suas genitálias. Isso molda a forma como que se vive e que se constrói os corpos, porém nem todos se enquadram nesse padrão.

Ao não se perceber como parte dessa norma, as travestis desconstróem padrões e constroem suas identidades fora do que é esperado pelo sistema. Essa construção é expressa por suas falas, seus desejos e seus corpos e, ao se depararem com a hierarquia social, encontram dificuldades e barreiras que impedem seus acessos aos espaços sociais desde muito cedo. Essas dificuldades se iniciam no contexto familiar, acentuam-se no ambiente escolar e percorrem toda busca pela inserção do mercado de trabalho. O espaço organizacional ainda se apresenta muito hostil para a inserção travesti e é preciso criar políticas que garantam não só essa inserção, como a permanência delas nas organizações.

Considerando estes aspectos, percebe-se a necessidade de provocar uma reflexão sobre o papel da Comunicação e das Relações Públicas, enquanto área de

conhecimento e profissão diante desse assunto. Principalmente, porque devemos considerar o quanto a comunicação contribui para a exclusão travesti, seja ao reforçar a norma, a intensificar a ausência de representatividade, ao excluir suas narrativas dos contextos comunicacionais ou ao reiterar estereótipos.

Por outro lado, quando Peruzzo (2007) escreve sobre a comunicação para a transformação social e para o exercício da cidadania, evidencia a importância de um profissional consciente, que atue de forma política e social e que rompa os paradigmas ao contribuir para que as travestis alcancem seu espaço dentro das organizações, questionando a forma normativa de se comunicar, que contribui para a exclusão social.

Faz-se necessário um olhar crítico sobre a forma que se pensa a comunicação e a gestão quando voltadas para a diversidade. Estamos marginalizando as travestis ou as tornando protagonistas de suas narrativas? O que estamos fazendo para contribuir para a manutenção da norma, do preconceito e da transfobia? Até que ponto estamos auxiliando e criando espaços para a diversidade? Ou será que estamos criando formas de gerir e controlar a diversidade sem que haja diálogo sobre suas subjetividades? Estamos criando mecanismos de inserção dessa diversidade no espaço organizacional? Além disso, estão sendo criadas políticas que garantam a permanência da diversidade nesses espaços? Essas questões foram suscitadas ao longo desta pesquisa e poderão nortear outras iniciativas de se investigar a comunicação e o contexto organizacional com vistas à inclusão, não só das travestis, mas sobretudo das minorias.

Não por acaso, essas são algumas perguntas que nós, comunicadores sociais e profissionais de comunicação, precisamos começar a fazer e refletir, de forma crítica, sobre os caminhos que estamos fazendo com a comunicação para a transformação social. Acredito que a comunicação, com foco nas Relações Públicas, é capaz de exercer um posicionamento muito mais efetivo para combater os preconceitos nas organizações e colaborar para a criação de um ambiente inclusivo e de diálogo no qual as travestis consigam exercer o protagonismo das narrativas organizacionais.

Por isso, foram pensados alguns caminhos para iniciarmos esse processo, através da indicação de algumas diretrizes (Anexo 1) para a criação de um ambiente preparado para receber a travesti, para valorizá-la e reconhecê-la como indivíduo e também como parte de um todo.

Porém, para que isso aconteça, é preciso mudar esse viés inconsciente que nos leva a excluir as travestis, e a diversidade como um todo, das narrativas e dos públicos que consideramos válidos para a organização. Faz-se necessário aprofundar nos estudos, entender outras realidades, sair do lugar comum e humanizar o olhar sobre o outro para que, dessa forma, a comunicação possa exercer seu real potencial de transformação.

Entretanto, são poucos os trabalhos que abordam a comunicação e as vivências transgêneras, mesmo sendo de grande importância que haja essa intersecção. Por isso, com este ensaio, espero contribuir para novos olhares e críticas acerca da comunicação e para que outras pesquisas sejam feitas sobre o tema, com o objetivo de que a realidade das travestis seja colocada cada vez mais em pauta e que elas ocupem os espaços sociais aos quais tem direito.

## REFERÊNCIAS

- ADELMAN, Miriam; AJMAIME, Emmanoelle; LOPES, Sabrina L.; SAVRASOFF, Tatiana. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida.** In: Gênero. Niterói: EdUFF, v. 4, n. 1, 2003. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/238/158>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.
- ALMEIDA, Dayane. **Inclusão Social: Os Desafios da Cultura Organizacional Inclusiva para o Profissional de Relações Públicas.** Recife: XVIII Conferência Brasileira de Folkcomunicação, 2017. Disponível em: <<http://anaisfolkcom.redefolkcom.org/index.php/folkcom/article/view/55>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.
- ALVES, Mario Aquino and GALEAO-SILVA, Luis Guilherme. **A crítica da gestão da diversidade nas organizações.** Rev. adm. empres, vol.44, n.3, 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v44n3/v44n3a03.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.
- AMARAL, Thiago Clemente do. **Travestis, transexuais e mercado de trabalho: muito além da prostituição.** Salvador: III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades, 2013. Disponível em: <<http://www.uneb.br/enlacandosexualidades/files/2013/06/Travestis-transexuais-e-mercado-de-trabalho-muito-al%C3%A9m-da-prostitui%C3%A7%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.
- ANZOLIN, Bárbara; SOARES, Sandra Mara; MORENO, Ana Maria. **Travestis e transexuais: realidade na sociedade e no mercado de trabalho na cidade de Cascavel.** Akrópolis Umuarama, v. 21, n. 1, 2013. Disponível em: <<http://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/5209/3013>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.
- ARBEX JUNIOR, José. **Uma outra comunicação é possível (e necessária).** In: Moraes, Dênis de. Por uma outra comunicação: mídia, mundialização cultural e poder. Rio de Janeiro: Record, 2003.
- AUGUSTO, Annelize Pires. **A Representação Simbólica de Travestis na Mídia: Uma análise do Período entre 2000 e 2014 no Jornal Folha de S. Paulo.** 2017. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/153448>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.
- BALDISSERA, Rudimar. **Organizações como complexus de diálogos, subjetividades e significação.** In: KUNSCH, Margarida M. K. A Comunicação como fator de humanização nas organizações. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2010.
- BENEDETTI, Marcos Renato. **Toda feita: o corpo e o gênero das travestis.** Rio de Janeiro: Garamond, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ha/v12n26/a16v1226.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual.** Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BENTO, Berenice. **'Disforia de gênero' no DSM-5: o canto da sereia da cientificidade.** Opera Mundi, 2017. Disponível em: <<https://operamundi.uol.com.br/opiniao/46930/disforia-de-genero-no-dsm-5-o-canto-da-sereia-da-cientificidade>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

BENTO, Berenice. **O que é transexualidade?** São Paulo: Brasiliense, 2008.

BERGER, Peter; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade.** Rio de Janeiro: Vozes, 1978. Disponível em: <<https://introducaocomunicacao.files.wordpress.com/2012/11/berger-luckmann1.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

BICALHO, Renata de Almeida. **Categorias Frankfurteanas para uma tipologia da violência nas organizações.** Belo Horizonte: Anais do Encontro de Estudos Organizacionais, 2008.

BRAZ, Ednaldo da Costa. **As Travestis e suas experiências no mercado de trabalho formal e informal em Campina Grande-PB (2000-2010).** Campina Grande: 2012. Disponível em: <<http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/3081/1/PDF%20-%20Ednaldo%20da%20Costa%20Braz.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

BUTLER, Judith. **Desdiagnosticando o gênero.** Traduzido por André Rios. *Physis*, vol.19, n.1, p. 95-126, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/physis/v19n1/v19n1a06.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

BUTLER, Judith P. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade.** Judith Butler; tradução, Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. Disponível em: <<https://cadernoselivros.files.wordpress.com/2017/04/butler-problemasdegenero-ocr.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

BUTLER, Judith. **Regulações de Gênero.** *Cadernos Pagu*, Campinas, SP, n. 42, p. 249-274, 2016. ISSN 1809-4449. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n42/0104-8333-cpa-42-00249.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

CÂNDIDO, Leandro Borges. **Medo e preconceito: experiências de transgêneros no contexto organizacional.** IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre: 2016. Disponível em: <<https://anaiscebo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/61/53>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

CARRIERI, Alexandre de Pádua; SOUZA, Eloisio Moulin de and AGUIAR, Ana Rosa Camillo. **Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e**

transexuais. Rev. adm. contemp., vol.18, n.1, 2014. Disponível em:  
<<http://www.scielo.br/pdf/rac/v18n1/a06v18n1.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

CARVALHO, Carmella Batista de. **Relações Públicas nos programas de responsabilidade social**. IN: KUNSCH, Margarida M. Krohling; KUNSCH, Waldemar Luiz (ORG). Relações Públicas Comunitárias: a comunicação na perspectiva dialógica e transformadora. São Paulo: Summus, 2007.

CAVALCANTE, Ricardo Caribé. **Comunicação e ambiente social nas organizações**. In: KUNSCH, Margarida M. K. A Comunicação como fator de humanização nas organizações. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2010.

CUNHA, Christina Vital da; LOPES, Paulo Victor Leite. **Religião e Política: uma análise da atuação de parlamentares evangélicos sobre direitos das mulheres e de LGBTs no Brasil**. Rio de Janeiro: Fundação Heinrich Böll, 2012. Disponível em:  
<[https://br.boell.org/sites/default/files/publicacao\\_religioao\\_e\\_politica\\_chris\\_vital\\_e\\_paulo\\_victor\\_14mar\\_webfinal.pdf](https://br.boell.org/sites/default/files/publicacao_religioao_e_politica_chris_vital_e_paulo_victor_14mar_webfinal.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

ECCEL, Claudia Sirangelo; FLORES-PEREIRA, Maria Tereza. **A Inserção da “Diversidade” Homossexual em uma Livraria de Shopping Center: um Estudo Crítico**. Rio de Janeiro: XXXII Encontro da ANPAD, 2008. Disponível em:  
<<http://www.anpad.org.br/admin/pdf/GPR-B855.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

ECCEL, Claudia Sirangelo; SARAIVA, Luiz Alex S.; CARRIERI, Alexandre de P. **Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais**. Rio de Janeiro: Revista Pensamento Contemporâneo em Administração, v. 9, n. 1, 2015, pp. 1-15. Disponível em:  
<<http://www.redalyc.org/pdf/4417/441742856002.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

FERRARI, Maria Aparecida. **Teorias e estratégias de relações públicas**. In: KUNSCH, Margarida M. K. (Org.). Gestão estratégica em comunicação organizacional e relações públicas. São Caetano do Sul: Difusão, 2008.

FERRARI, Maria Aparecida. **Os cenários turbulentos como oportunidade de mudança e realinhamento de estratégias**. In: GRUNIG, J. E.; FERRARI, M. A.; FRANÇA, F. Relações Públicas: teoria, contexto e relacionamentos. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2011.

FERREIRA, Guilherme Gomes. **Violência, interseccionalidades e seletividade penal na experiência de travestis presas**. Temporalis, v. 14, n. 27, p. 99-117, 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/temporalis/article/view/7359>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

FIGUEIRA, João. **Olhares cruzados sobre Comunicação Organizacional e Relações Públicas à luz do paradigma da complexidade**. In: RUÃO, T.; FREIAS, R.; RIBEIRO, P.; SALGADO, P. Comunicação Organizacional e Relações Públicas: horizontes e perspectivas. Relatório de um debate Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Universidade do Minho, 2014.

FLORCZAK, Rosângela. **Diálogo e comunicação estratégica no contexto das organizações**. In: SCROFERNEKER, Cleusa M. A.; AMORIM, Lidiane R. de. (Re) leituras contemporâneas sobre comunicação organizacional e relações públicas. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2017.

GRUNIG, James E. **A função das relações públicas na administração e sua contribuição para a efetividade organizacional e societal**. Trad. de John Franklin Arce. Comunicação & Sociedade. São Bernardo do Campo: Póscom-Umesp, a. 24, n. 39, p. 67-92, 2003. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/CSO/article/viewFile/4840/4090>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

GRUNIG, James E. **Definição e posicionamento das Relações Públicas**. In: GRUNIG, J. E.; FERRARI, M. A.; FRANÇA, F. Relações Públicas: teoria, contexto e relacionamentos. São Caetano do Sul: Difusão Editora, 2011.

HENRIQUES, Márcio Simeone; BRAGA, Clara Soares; MAFRA, Rennan Lanna Martins. **O planejamento da comunicação para a mobilização social: em busca da co-responsabilidade**. In: HENRIQUES, Márcio Simeone (Org.). Comunicação e estratégias de mobilização social. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2004.

KAFFER, Karen Ketlin; RAMOS, Felipe Gerais; ALVES, Alvaro Luis; TONON, Leonardo. **A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional**. IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre (RS), 2016. Disponível em: <<https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52/44>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **A dimensão humana da comunicação organizacional**. In: KUNSCH, Margarida M. K. A Comunicação como fator de humanização nas organizações. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2010.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. **Relações públicas e modernidade**. São Paulo: Summus, 1997.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel. OLIVEIRA, Matheus Henrique Marques de. **A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho**. Revista Científica Hermes, 2015. Disponível em: <<http://www.fipen.edu.br/hermes1/index.php/hermes1/article/view/210/pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

LOURO, Guacira Lopes. **Currículo, gênero e sexualidade: o normal, o diferente e o excêntrico**. In: LOURO, Guacira Lopes; FELIPE, Jane; GOELLNER, Silvana Vilodre. Corpo, gênero e sexualidade: um debate contemporâneo. Petrópolis-RJ: Editora Vozes, 2012.

MARTÍN-BARBERO, Jesús. **Globalização comunicacional e transformação cultural**. In: Moraes, Dênis de. Por uma outra comunicação: mídia, mundialização cultural e poder. Rio de Janeiro: Record, 2003.

MARTINO, Luís Mauro Sá. **De um eu ao outro: narrativa, identidade e comunicação com a alteridade.** Parágrafo, v. 4, n. 1, 2016. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.fiamfaam.br/index.php/recicofi/article/view/377/376>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

MISKOLCI, Richard; PELÚCIO, Larissa. **Fora do sujeito e fora do lugar: reflexões sobre performatividade a partir de uma etnografia entre travestis.** Revista Gênero, Niterói, v. 7, n. 2, p. 257-269, 2007. Disponível em: <<http://www.revistagenero.uff.br/index.php/revistagenero/article/view/155/98>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. **Comportamento Organizacional frente à diversidade: a inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho.** XIV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2017. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/1182593.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

MOURA, Renan Gomes; LOPES, Paloma de Lavor. **O Preconceito e a Discriminação de Transgêneros no Processo de Recrutamento e Seleção de Pessoal: uma Revisão Bibliográfica.** XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2014. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/36520376.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

MURADE, José Felício Goussain. (2007). **Relações Públicas na construção da cidadania dos grupos populares.** In: KUNSCH, M. M. K.; KUNSCH, W. L. (orgs.). Relações Públicas Comunitárias (150-164). São Paulo: Summus.

NKOMO, Stella M.; COX JR., Taylor. **Diversidade e Identidade nas Organizações.** In: CLEGG, Stewart R.; HARDY, Cynthia; NORD, Walter R. Handbook de estudos organizacionais. São Paulo: Atlas, 2014.

NUNES, Raul da Silva. **Homossexualidade e Ambiente de Trabalho: Contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual.** Brasília, 2017. Disponível em: <[http://bdm.unb.br/bitstream/10483/18091/1/2017\\_RaulDaSilvaNunes\\_tcc.pdf](http://bdm.unb.br/bitstream/10483/18091/1/2017_RaulDaSilvaNunes_tcc.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

PELÚCIO, Larissa. **Abjeção e desejo: uma etnografia travesti sobre o modelo preventivo de aids.** São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

PELÚCIO, Larissa. **Na noite nem todos os gatos são pardos: notas sobre a prostituição travesti.** Cadernos Pagu, SP, n.25, p. 217-248, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n25/26528.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

PELÚCIO, Larissa. **Travestis, a (re)construção do feminino: gênero, corpo e sexualidade em um espaço ambíguo.** Revista ANTHROPOLOGICAS, Recife, v. 15, n. 1, p. 123-154, 2004. Disponível em: <<http://www.revista.ufpe.br/revistaanthropologicas/index.php/revista/article/view/34/34>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

PERES, Wilian Siqueira. **Diversidade Sexual na Educação:** problematizações sobre a homofobia nas escolas. In: JUNQUEIRA, Rogério Diniz (organizador). *Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre a homofobia nas escolas*. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade, UNESCO, 2009.

PERES, Wilian Siqueira. **Travestilidades Nômades:** a explosão dos binarismos e a emergência queering. *Estudos Feministas*, v. 20, n. 2, 2012. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2012000200014/22860>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

PERUZZO, Cicília Maria Krohling. **Cidadania, comunicação e desenvolvimento social.** IN: KUNSCH, Margarida M. Krohling; KUNSCH, Waldemar Luiz (ORG). *Relações Públicas Comunitárias: a comunicação na perspectiva dialógica e transformadora*. São Paulo: Summus, 2007.

PERUZZO, Cicília Maria Krohling. **Relações Públicas com a Comunidade:** uma agenda para o século XXI, Comunicação apresentada ao GT de Relações Públicas, da INTERCOM – Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação, no XXII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, realizado no Rio de Janeiro-RJ, em 1999. Disponível em: <[http://www.rpbahia.com.br/biblioteca/academicos/paper/artigos/relacoes\\_publicas\\_com\\_a\\_comunidade.pdf](http://www.rpbahia.com.br/biblioteca/academicos/paper/artigos/relacoes_publicas_com_a_comunidade.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

PONTES, Julia Clara de; SILVA, Cristiane Gonçalves. **Cisnormatividade e passabilidade:** deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. *REVISTA PERIÓDICUS*, v. 1, p. 396, 2018. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/23211/15536>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

RIOS, Roger Raupp. **O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação.** In: PocaHy, F. (Org.). *Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea*. Porto Alegre: Nuances, 2007.

RONDAS, Lincoln de Oliveira e MACHADO, Lucília Regina de Souza. **Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho:** das estratégias pessoais às políticas de inclusão. *Pesqui. prá. psicossociais*, vol.10, n.1, 2015. Disponível em: <<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v10n1/16.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SAJI, Genilda Sandra Madeira. **Gestão da diversidade no Brasil:** apresentação de um modelo brasileiro. São Paulo, 2005.

SALVATORI, Patrícia Carla Gonçalves. **Relações Públicas, ativismo e cidadania:** relação dialógica para transformação da sociedade. In: SCROFERNEKER, Cleusa M. A.; AMORIM, Lidiane R. de. (Re) leituras contemporâneas sobre comunicação organizacional e relações públicas. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2017.

SANTOS, Dayana Brunetto Carlin dos. **Cartografias da transexualidade:** a

experiência escolar e outras tramas. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade Federal do Paraná, Programa de Pós-Graduação em Educação. Curitiba, 2010. Disponível em:

<<https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/25058/Dissertacao%20Dayana%20final%20UFPR%202010.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. **Políticas de diversidade nas organizações:** uma questão de discurso?. Rev. adm. empres., São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, Sept. 2009. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902009000300008&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902009000300008&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SEBASTIÃO, Sônia Pedro. **Relações públicas:** a comunicação, as organizações e a sociedade. Comunicação Pública, vol.7, n12, 2012. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/cp/112>>. Disponível em: <>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SILVA, Joseli Maria da. **A cidade dos corpos transgressores da heteronormatividade.** In: SILVA, Joseli Maria da (organizadora). Geografias subversivas: discursos sobre espaço, gênero e sexualidades. Ponta Grossa, PR: TODAPALAVRA, 2009. Disponível em: <<http://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/geouerj/article/view/1343/1132>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SILVA, Joseli Maria; ORNAT, Marcio Jose. **Espaço urbano, poder e gênero:** uma análise da vivência travesti. Revista de Psicologia da UNESP, v. 9 n. 1, 2010. Disponível em: <<http://seer.assis.unesp.br/index.php/psicologia/article/download/429/408/>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SILVA, Luisa Helena Alves da. **Relações públicas e comunicação institucional nas causas sociais.** IN: KUNSCH, Margarida M. Krohling; KUNSCH, Waldemar Luiz (ORG). Relações Públicas Comunitárias: a comunicação na perspectiva dialógica e transformadora. São Paulo: Summus, 2007.

SIMÕES, Roberto Porto. Relações Públicas: Função Política. Novo Hamburgo: Feevale, 1984.

SIMÕES, Júlio Assis; FRANÇA, Isadora Lins; MACEDO, Marcio. **Jeitos de corpo: cor/raça, gênero, sexualidade e sociabilidade juvenil no centro de São Paulo.** Cadernos Pagu, Campinas, n. 35, p. 37-78, 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n35/n35a3.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SOUZA, Heloisa Aparecida de. **Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais.** Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2012. Disponível em: <[http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde\\_arquivos/6/TDE-2013-02-05T062126Z-1768/Publico/Heloisa%20Aparecida%20de%20Souza.pdf](http://www.bibliotecadigital.puc-campinas.edu.br/tde_arquivos/6/TDE-2013-02-05T062126Z-1768/Publico/Heloisa%20Aparecida%20de%20Souza.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

TOTH, Elizabeth L. **Gestão da comunicação em função da diversidade nas organizações**. In: KUNSCH, Margarida M. K. A Comunicação como fator de humanização nas organizações. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2010.

VIEIRA, Jessica; GONÇALVES, Paulo R. Comunicação para a sustentabilidade das Organizações. In: RUÃO, T.; FREIAS, R.; RIBEIRO, P.; SALGADO, P. Comunicação Organizacional e Relações Públicas: horizontes e perspectivas. Relatório de um debate Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade, Universidade do Minho, 2014.

WEBER, Max. **A ética protestante e o “espírito” do capitalismo**. São Paulo: Companhia das Letras, 2004.

**O compromisso das empresas com os direitos humanos LGBT**. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: <[http://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2013/12/Manual-LGBT\\_Dez\\_2013.pdf](http://www3.ethos.org.br/wpcontent/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000. Disponível em: <<https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/30.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

O GLOBO. **Estudo prova que transexualidade não é transtorno psiquiátrico**. Sociedade, 2016. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/estudo-prova-que-transexualidade-nao-transtorno-psiquiatrico-19805459>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

O GLOBO. **Transexualidade sai da categoria de transtornos mentais da OMS**. Sociedade, 2018. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/transexualidade-sai-da-categoria-de-transtornos-mentais-da-oms-22795866>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SALDANA, Paulo. **73% dos jovens LGBT dizem ter sido agredidos na escola, mostra pesquisa**. FOLHA DE SÃO PAULO: Educação, 2016. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2016/11/1834166-73-dos-jovens-lgbt-dizem-ter-sido-agredidos-na-escola-mostra-pesquisa.shtml>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

LIMA, Luciana. **Número de profissionais trans cresceu quase 300% nos últimos anos**. EXAME, 2018. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/carreira/os-transexuais-chegaram-no-mundo-corporativo/>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

EXAME. **Por que empresas que contratam LGBT são mais inovadoras**. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/por-que-empresas-que-contratam-lgbt-sao-mais-inovadoras/>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

CAVALLINI, Marta. **Mulheres ganham menos que os homens em todos os cargos e áreas, diz pesquisa**. G1: Economia, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/mulheres-ganham->

[menos-que-os-homens-em-todos-os-cargos-e-areas-diz-pesquisa.ghtml](#)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**CONVENÇÃO Nº 111: Discriminação em matéria de emprego e profissão.** Convenções da Organização Internacional do Trabalho - OIT, 1964. Disponível em: <[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_111.html](http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_111.html)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA.** 2007. Disponível em: <[http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.dhnet.org.br/direitos/sos/gays/principios_de_yogyakarta.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**Programa Brasil, Gênero e Raça.** Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, 2006. Disponível em: <[https://www.conapred.org.mx/documentos\\_cedoc/Programa\\_discrim\\_Brasil-1.pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Programa_discrim_Brasil-1.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**Brasil Sem Homofobia:** Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual. Conselho Nacional de Combate à Discriminação. Brasília: Ministério da Saúde, 2004. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil\\_sem\\_homofobia.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

BAPTISTA, João Paulo. **Infográfico sobre a comunidade LGBT no mercado de trabalho.**

Plata o Plomo, 2017. Disponível em: <<https://www.plataoplomo.com.br/blog/infografico-sobre-a-comunidade-lgbt-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento.** Disponível em: <<http://www.br.undp.org/>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**As perguntas mais frequentes sobre os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS).** Nações Unidas, 2016. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/dam/brazil/docs/ODS/undp-br-ods-FAQ.pdf>>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

SDG Compass: Diretrizes para implementação dos ODS na estratégia dos negócios. Nações Unidas, GRI, WBCSD, 2016. Disponível em: <[https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG\\_Compass\\_Portuguese.pdf](https://sdgcompass.org/wp-content/uploads/2016/04/SDG_Compass_Portuguese.pdf)>. Acesso em: 01 de nov. de 2018.

**ANEXO 1**



TRAVESTIS



**DIRETRIZES DE COMUNICAÇÃO  
E RELAÇÕES PÚBLICAS PARA A  
CONSTRUÇÃO DE AMBIENTES  
ORGANIZACIONAIS INCLUSIVOS  
PARA AS TRAVESTIS**

TRAVESTIS

## SUMÁRIO

Apresentação	3
Constituição das Diretrizes	4
Pressupostos das Diretrizes	6
A Compreensão da Vivência Travesti	8
Objetivos	10
As Diretrizes	11



## APRESENTAÇÃO

A proposição de diretrizes de comunicação para a construção de espaços organizacionais inclusivos para as travestis resulta do estudo de suas realidades e da reflexão acerca do potencial transformador das relações públicas.

Este documento foi elaborado com o intuito de apontar alguns aspectos necessários para que a comunicação seja ativa na promoção da inclusão travestis nas organizações e exerça um posicionamento efetivo que colabore para a criação e manutenção de ambientes organizacionais que não excluam suas narrativas.

As diretrizes têm por objetivo contribuir para a diminuição da transfobia e dos estigmas relacionados às travestis e colaborar para a discussão do tema e melhor entendimento sobre a questão dentro do ambiente organizacional. Apresenta-se alguns focos que intencionam uma mudança no viés excludente e a humanização do olhar sobre o outro, pretendendo criar uma base para que as travestis façam parte dos espaços organizacionais.

# CONSTITUIÇÃO DAS DIRETRIZES

As diretrizes propostas neste documento foram baseadas, além de estudos de gênero e comunicação, nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que totalizam 17 objetivos e 169 metas globais, focados em três princípios: crescimento econômico, inclusão social e proteção ao meio ambiente.

A agenda adotada por 193 países, acredita que o desenvolvimento sustentável “demanda um esforço conjunto para a construção de um futuro inclusivo, resiliente e sustentável para todas as pessoas e todo o planeta” (Nações Unidas, 2016, p. 6). Os ODS têm intenção de gerar um momento de ação global para as pessoas e o planeta, com foco intensivo em 17 fatores, para que até o ano 2030 estes sejam alcançados.

São vários aspectos trabalhados pelos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável que perpassam desde a erradicação a pobreza e desigualdade com a criação de oportunidades para todos até a sustentabilidade dos recursos naturais e dos ecossistemas. Diante dos 17 ODS, para a definição destas diretrizes, destaca-se os seguintes:

## EDUCAÇÃO DE QUALIDADE



Assegurar a educação inclusiva e equitativa de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos;

## IGUALDADE DE GÊNERO



Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

## TRABALHO DECENTE E CRESCIMENTO ECONÔMICO



Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos;

## REDUÇÃO DE DESIGUALDADES



Reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles;

## PAZ, JUSTIÇA E INSTITUIÇÕES EFICAZES



Promover sociedades pacíficas e inclusivas para o desenvolvimento sustentável, proporcionar o acesso à justiça para todos e construir instituições eficazes, responsáveis e inclusivas em todos os níveis.

O cumprimento desses objetivos não é uma função exclusiva dos governos, todas as instituições e a sociedade como um todo tem papel fundamental para o desenvolvimento sustentável. Segundo Ban Ki-moon, Secretário Geral das Nações Unidas,

**“As empresas são parceiras vitais no alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e elas podem contribuir através das suas atividades principais. Solicitamos que as empresas de todo o mundo avaliem seu impacto, estabeleçam metas ambiciosas e comuniquem seus resultados de forma transparente.”**

**(Nações Unidas, GRI, WBCSD, 2016, p. 6).**

Os ODS convidam as empresas para utilizar seus espaços, conhecimentos e inovação para auxiliar na resolução dos desafios do desenvolvimento sustentável. Os Objetivos indicam que as organizações podem contribuir “tanto minimizando os impactos negativos quanto maximizando os impactos positivos nas pessoas e no planeta” (Nações Unidas, GRI, WBCSD, 2016, p. 6).

Diante do potencial e da responsabilidade organizacional para que o desenvolvimento sustentável de fato aconteça, é preciso reconsiderar o papel da Comunicação e das Relações Públicas e adotar práticas que incentivem a inclusão e permitam um posicionamento que combata os preconceitos e busque um diálogo que garanta igualdade no protagonismo das narrativas organizacionais.

Nesse sentido, as diretrizes definidas neste documento buscam garantir os direitos e inclusão travesti perante as organizações com base no desenvolvimento sustentável e inclusão social propostos pelos ODS. Para isso, é necessário adotar práticas que possibilitem uma comunicação como competência de transformação social e exercício da cidadania para a construção desse espaço inclusivo.

# PRESSUPOSTOS DAS DIRETRIZES

As Diretrizes agrupam orientações fundamentadas nos seguintes conceitos:

## COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL

No contexto da inclusão dentro das organizações, as Diretrizes foram pensadas a partir da Comunicação Organizacional através do seu viés humano. A humanização do processo comunicacional pode ser percebida quando a subjetividade humana - por meio de raça, classe, gênero, sexualidade, saúde etc - é reconhecida e tematizada na vida organizacional.

As organizações são formadas por pessoas e por suas interações por meio da comunicação, dessa forma, as organizações são sistemas sociais, portanto não existem sem comunicação, “a organização é comunicação e se auto organiza com e graças à comunicação” (KUNSCH, 2010, p. 49).

A comunicação pode ser compreendida como um processo contínuo e permanente que permeia as interações humanas, atuando como sistema dialógico com o objetivo de informar, persuadir, motivar e alcançar a compreensão mútua. No caso específico da comunicação organizacional, “envolve processos comunicativos, além de todos os seus elementos constitutivos e a construção de sentidos dos sujeitos e/ou agentes integrantes em diferentes momentos e contextos. Nesse âmbito complexo faz-se necessário ver a comunicação

inserida nos processos simbólicos e com foco nos significados dos agentes envolvidos, dos relacionamentos interpessoais e grupais, valorizando as práticas comunicativas cotidianas e as interações nas suas mais diversas formas de manifestação e construção social” (KUNSCH, 2010, p. 43).

## RELAÇÕES PÚBLICAS

As Relações Públicas fazem-se necessárias para compor um diálogo recíproco, entre as organizações e a sociedade, que viabilize o exercício dos direitos humanos e a construção de uma sociedade igualitária, justa e livre, agindo como potencializadora das oportunidades de mudança e de transformação social (PERUZZO apud MURADE, 2007).

Enquanto função social, elas devem promover o diálogo, a humanização e a igualdade dos cidadãos. Diante dessa perspectiva,



encontra-se o “profissional de relações públicas como ativista organizacional, que exerce a consciência na organização, resistindo às estruturas de poder dominantes, principalmente quando essas estruturas não são inclusivas”. (HOLTZHAUSEN; VOTO, 2002 apud SALVATORI, 2017, p. 198). Para o exercício dessas diretrizes, o relações públicas precisa ser um agente de mudança focado na transformação e humanização dos espaços organizacionais atuando no processo decisório para a emancipação e protagonismo dos atores sociais e da diversidade.

## DIVERSIDADE

As diretrizes são constituídas tendo a diversidade como norte, visto que esse conceito pode ser definido como a mistura de diferentes pessoas em um sistema social, nesse caso as organizações. Porém, para a definição dessas diretrizes, restringe-se o conceito para “o que se afasta de uma identidade: homem branco, heterossexual e sem deficiências” (ECCEL e FLORES-PEREIRA, 2008, p. 3).

Tendo em vista que as identidades de gênero e raça são as que mais causam impacto para a hierarquização social que define a exclusão ou inclusão dos indivíduos

nas relações de poder, foca-se nas identidades travestis, com a intenção de estabelecer mecanismos que favoreçam sua inserção e permanência nos espaços organizacionais por meio da inclusão social, equidade e desenvolvimento sustentável.

## INCLUSÃO SOCIAL

A inclusão social no contexto organizacional desdobra de uma mudança do foco narrativo da normatividade para uma construção de organização em que as travestis conquistem espaços de fala e protagonismo de suas narrativas.

Diante de uma comunicação humanizada que exerça seu papel como função social e política, exercer a cidadania e a inclusão significa respeitar e garantir direitos e participação de todas as identidades de gênero. E não adianta só a inserção, é preciso que o comunicador desenvolva políticas nos espaços organizacionais e crie diálogo com essas identidades, afinal “estar dentro de determinados espaços sociais não é inclusão, visto que, a exclusão está infiltrada nas relações” (ALMEIDA, 2017, p. 4).



## A COMPREENSÃO DA VIVÊNCIA TRAVESTI

Antes de dar início às discussões sobre as diretrizes é preciso dialogar sobre gênero, travestilidade e o contexto social em que se encontram as travestis.

Gênero é uma construto social caracterizada por variáveis culturais que modificam como a leitura dos indivíduos e seus significados é realizada e como ocorre a associação ao que seria a definição de masculinidade e feminilidade.

Assim, as múltiplas formas de experienciar gênero não estariam definidas pelo órgão genital e ele não seria o determinante absoluto de nossas vivências, percepções, sentimentos e desejos.

Essa construção se dá de maneira política, em que se produz e a normaliza o que seria o masculino e feminino, em um modelo padronizado que é constantemente reiterado, criando barreiras para a emergência de novas formas de se perceber e vivenciar o conceito de gênero. Afastar-se desse padrão significa estar à margem, ou seja, não atender a norma estabelecida gera exclusões que também são políticas, porque definem quem “pode” e quem “não pode”.

A transexualidade, travestilidade e transgeneridade são identidades de gênero que se afastam da normatividade. As travestis são identidades femininas que possuem seu

gênero imposto como masculino ao nascimento baseados em suas genitálias. Elas evidenciam que o gênero pode ser construído e isso as impede de serem reconhecidas como sujeitos dentro da norma e as coloca em lugares marginais, que são envoltos por repúdio, preconceito e exclusão.

Ser compreendido de forma marginalizada afeta a socialização, visto que o homem branco, cisgênero e heterossexual encontra-se no topo da hierarquia social, enquanto as travestis





e seus corpos abjetos são a base. Essa marginalização é agravada pela transfobia, ou seja, a aversão a pessoas transexuais e travestis que ocorre diretamente através de discriminação, exclusão, ódio e violências físicas ou verbais, mas também acontece de forma indireta com o reforço excessivo da matriz cultural normativa de gênero, por exemplo.

No contexto brasileiro, a transfobia é facilmente percebida tendo em vista que o país lidera o ranking mundial de assassinatos a travestis e transexuais. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra) , foram 179 assassinatos no ano de 2017, sendo que há evidências de crueldade em



85% dos casos. Assim, a expectativa de vida das mulheres trans e travestis é de 35 anos, enquanto a média nacional, segundo dados do IBGE, é de 75,5 anos.

Astravestiscostumam encontrar ambientes hostis e discriminatórios nos espaços familiares e escolares, sendo tratadas com estranheza e, muitas vezes, com crueldade e punição. O que resulta em expulsão de suas casas e altos índices de evasão escolar, essa rejeição normaliza a exclusão e as direcionam para a rua. Geralmente já prejudicadas pelos preconceitos que limitam suas oportunidades de estudo, sofrem rejeição quando procuram emprego, sendo conduzidas para a prostituição. De acordo a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), estima-se que, no Brasil, 90% das mulheres transexuais e travestis estejam se prostituindo. Apesar de ser vista como uma forma de trabalho, a prostituição não pode ser a única opção de destino para as travestis. É necessário criar mecanismos para que elas ocupem espaços, que possam circular livremente durante o dia, conquistar vagas na universidades, investir em seus estudos e garantir seu acesso às organizações.

## OBJETIVOS

Para a proposição de diretrizes de comunicação que viabilize a construção de espaços organizacionais inclusivos para as travestis, foram definidos objetivos que pretende-se concluir

- I. Promover oportunidades de acesso das travestis aos ambientes organizacionais.
- II. Amparar não só a inserção, mas também a permanência das travestis nas organizações.
- III. Viabilizar um ambiente seguro e acolhedor para todas as identidades trans.
- IV. Fomentar espaços de diálogo sobre gênero e travestilidade.
- V. Incentivar políticas de igualdade de gênero, incentivo ao estudo e capacitação profissional para identidades travestis.
- VI. Contribuir para a redução da desigualdade e o avanço do desenvolvimento humano sustentável e inclusivo.

# AS DIRETRIZES

## I. PROMOÇÃO DO DIÁLOGO E COMPROMISSO COM O RESPEITO

Toda e qualquer ação comunicacional deve ser pautada pelo diálogo e a humanização. Precisam sempre priorizar o respeito a todas as identidades de gênero, através de mecanismos que promovam inclusão e o desenvolvimento sustentável, além de criar conexões com as narrativas travestis. O planejamento de comunicação deve utilizar-se de canais que prezam pelo diálogo e a troca entre os indivíduos, de forma simétrica e de mão dupla entre todos na organização.

## II. INCENTIVO AO USO DE AÇÕES AFIRMATIVAS E POLÍTICAS DE PERMANÊNCIA

Para ampliar a participação travesti no mercado, o relações públicas precisa estimular a inclusão por meio de ações afirmativas e políticas de permanência. Para pensar em um espaço igualitário e inclusivo, faz-se necessário a participação ativa de todos de acordo com suas subjetividades. A criação de ações afirmativas, ou seja, políticas que

visam garantir o acesso de grupos marginalizados, é um dos primeiros passos para assegurar a inserção travesti nas organizações e por isto deve ser incentivada. Mas é preciso ir além e possibilitar a permanência, através de uma comunicação que busque diminuir o espaço das exclusões.



## III. ADOÇÃO E FORTALECIMENTO DE POLÍTICAS DE NÃO DISCRIMINAÇÃO E TRATAMENTO JUSTO

Definir políticas e práticas de não discriminação desde o momento de recrutamento e seleção até o dia a dia organizacional, estabelecendo medidas específicas para todo o processo comunicacional, seja ele interno ou externo. Garantir o tratamento justo e com respeito para todas as travestis, respeitando seus nomes e o pronome feminino em toda comunicação da organização.

Implementar um canal em que as travestis possam reclamar casos de violência e discriminação, com profissionais capacitados para atendê-las e com a aplicação das medidas de responsabilização necessárias para que estes casos não ocorram.

#### IV. FOMENTO DE ESPAÇOS DE DISCUSSÃO

Um dos principais focos das relações públicas no ambiente organizacional é fomentar espaços de discussão. O tema deve ser abordado em falas, eventos, campanhas internas e documentos organizacionais, sempre buscando promover a inclusão e o respeito às travestis.



#### V. DESENVOLVIMENTO DE PROGRAMAS DE CAPACITAÇÃO PARA A GESTÃO

Para que a inclusão ocorra é necessário que os gestores sejam capacitados sobre o tema da identidade de gênero e sobre sua responsabilidade para garantir

um ambiente inclusivo, diverso e igualitário. Criar programas internos de capacitação e incentivo a práticas de gestão, pautadas nos direitos humanos, que viabilizem a discussão, respeito e visibilidade do tema nas organizações.



#### VI. INSERÇÃO DAS NARRATIVAS TRAVESTIS NA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL

Fazer uso da comunicação e das relações públicas para dar protagonismo às vivências trans e travestis, alinhamento do discurso organizacional com as identidades trans. Elaborar e incentivar a valorização dessas identidades em campanhas

internas e externas, além de abordar questões políticas como a violência e a falta de acesso. Inserir a temática no calendário organizacional, bem como nos tópicos de ações sociais, com o objetivo de educar para a equidade e empoderar as travestis..



## VII. CRIAÇÃO DE MEDIDAS PARA O ACOMPANHAMENTO DA COMUNICAÇÃO

Atentar-se para toda a comunicação organizacional, buscando não produzir nenhum tipo de conteúdo que contenha preconceito com as travestis ou que reforce o padrão normativo de gênero

## VIII. CRIAÇÃO DE MECANISMOS DE CAPACITAÇÃO DAS TRAVESTIS

Desenvolver ou apoiar programas educacionais e de capacitação profissional garantindo melhores oportunidades de trabalho e qualidade de vida para as travestis.



## IX. INCENTIVO A PROJETOS DE EDUCAÇÃO PERMANENTE

Tendo em vista a realidade travesti, que muitas vezes apresenta problemas e defasagens em relação à vida escolar, estimular e desenvolver projetos de educação continuada e instrutiva permitindo que as travestis alcancem oportunidades de aprendizagem e desenvolvam sua habilidades.



**GUILHERME LOPES TEIXEIRA**

Relações Públicas  
Universidade Estadual Paulista  
Bauru, 2018